

Satu Kinnunen

Womento

Koulutettujen Suomeen muuttaneiden naisten kokemuksia
työuramentoroinnista

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Hyvinvointi ja toimintakyky

Sosiaalialan ylempi ammattikorkeakoulututkinto (Sosionomi YAMK)

Opinnäytetyö

1.11.2013

| | |
|---|--|
| Tekijä Otsikko | Satu Kinnunen Womento – Koulutettujen Suomeen muuttaneiden naisten kokemuksia työuramentoroinnista |
| Sivumäärä Aika | 82 sivua + 7 liitettä 1.11.2013 |
| Tutkinto | Sosiaalialan ylempi ammattikorkeakoulututkinto |
| Koulutusohjelma | Hyvinvointi ja toimintakyky |
| Suuntautumisvaihtoehto | Sosionomi yamk |
| Ohjaaja | Lehtori Katja Ihamäki |
| <p>Opinnäytetyö tarkastelee koulutettujen maahanmuuttajanaisten (aktoreiden) kokemuksia Womento-mentoroinnista. Väestöliiton Womento-hankkeen tavoitteena on työuramentoroinnin avulla tukea koulutettujen maahanmuuttajanaisten työllistymismahdollisuuksia.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä olivat: Millaisena aktorit kokivat mentoroinnin? Millaisina työllistymismahdollisuuksia edistävät tekijät (vahva ammatti-identiteetti, suomen kielen taito ja ammatilliset verkostot) näyttäytyivät mentoroinnissa? Miten Womentoa voidaan jatkossa kehittää?</p> <p>Taustateoriana olivat voimaantumisteoria ja teoriat mentoroinnista, osallisuudesta, kotoutumisesta, sosiaalisista verkostoista ja ammatti-identiteetistä. Opinnäytetyön ensisijaisena aineistona olivat aktoreiden syvähaastattelut sekä ryhmätapaamisissa toteutettu havainnointi. Aineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin ja narratiivisen analyysin keinoin.</p> <p>Opinnäytetyön tulosten perusteella mentorointi näyttöytyy tavoitteiltaan, toteutukseltaan ja tuloksiltaan yksilöllisenä vuorovaikutussuhteena aktorin ja mentorin välillä. Kaikki aktorit kokivat sen tärkeänä ja hyödyllisenä toimintamuotona. Mentorointi koettiin tehokkaaksi, koska se pystyi vastaamaan aktoreiden ammatillisen kehittymisen tarpeisiin. Aktorit pitivät mentoroinnissa tärkeimpänä kuitenkin siitä saatua ystävyuden, luottamuksen ja tuen kokemusta. Seuraavaksi he kokivat tärkeimpänä sen antaman tuen työllistymiseen. Työllistymistä pystyivät tukemaan aktorin ammatti-identiteetin selkiytyminen sekä mentorin toimiminen aktorin suosittelijana. Ammatti-identiteetin vahvistumista edistivät ammatillinen tuki, ajantasainen tieto ja kannustus. Mentorointi pystyi ylläpitämään aktoreiden suomen kielen taitoa sekä kasvattamaan aktoreiden ammatillisia verkostoja oman alan valtaväestön edustajalla, mentorilla. Womenton tulevaisuuden kehittämiskohteina voidaan nähdä ryhmätapaamisten toiminnallisuuden ja aktoreiden verkostoitumismahdollisuuksien lisääminen sekä verkkoviestinnän monipuolistaminen.</p> <p>Womento-mentorointi antaa koulutetuille maahanmuuttajanaيسille mahdollisuuden tulla nähdyksi, kuulluksi ja ymmärretyksi. Tämä kohdatuksi tuleminen samoin kuin aktorin ystävyystyminen mentorin kanssa lisää aktoreiden hyvinvointia. Mentorointi voi siten edistää myös aktoreiden osallisuuden kokemuksia ja kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Opinnäytetyön tuloksia voidaan käyttää Väestöliitossa Womenton kehittämisessä ja valtakunnallisessa juurruttamisessa.</p> | |
| Avainsanat | maahanmuuttajat, mentorointi, työllistyminen, voimaantuminen |

| | |
|--|---|
| Author Title | Satu Kinnunen Womento – Supporting Educated Immigrant Women's Employment Opportunities by Career Mentoring |
| Number of Pages Date | 82 pages + 7 appendices Fall 2013 |
| Degree | Master of Social Services |
| Degree Programme | Social Services |
| Specialisation option | Social Services |
| Instructor | Katja Ihamäki, Senior Lecturer |
| <p>This thesis examined the experiences of educated immigrant women (actors) in a mentoring program. In Väestöliitto's (Family Federation) Womento-project the aim is to improve the employment opportunities of educated immigrant women in Finland by career mentoring.</p> <p>The study problem comprised the following issues: What kind of experience was the mentoring-process from the perspective of the actors? How did the factors that enhanced the employment opportunities (strengthened professional identity, command of the Finnish language and professional networks) appear in their stories? How could Womento be improved?</p> <p>The theoretical part of the thesis was based on the empowerment theory and the theories of mentoring, participation, integration, social networks and professional identity. The primary data-collection was conducted by deep interviewing the actors and observing the group-mentoring-meetings. The data was analyzed using content and narrative analyses.</p> <p>The results of the thesis showed that mentoring was considered an individual interactive relationship as to targets, actions and outcomes. Actors regarded it as an important and useful method. Mentoring was successful because it was individualized and it responded to actors' personal needs. Actors saw mentoring first as a friendship based relationship and second as a support for employment. Womento had factors that could support immigrant women's employment opportunities. In some cases mentoring could strengthen actors' professional identity through professional support: up-to-date information and encouragement. Another factor that possibly supported employment was that it gave the actors a chance to have a referee. Womento could also maintain the actors' skills in Finnish and it increased their professional networks by one professional person: Finnish mentor. The future development of Womento could focus on making group meetings more functional and enabling further opportunities for actors to network. Online communication in a home team could also be diversified.</p> <p>Womento mentoring is an opportunity for educated immigrant women to be seen, heard and understood. This interaction as well as making friends with the mentor increases actors' well-being. Mentoring can that way also enhance actors' experiences of participation and integration in Finnish society. The results of the thesis can be used in improving the Womento-work in Väestöliitto and implanting the Womento-mentoring nationwide.</p> | |
| Keywords | immigrants, mentoring, employment, empowerment |

Sisällys

| | | |
|----------|---|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Suomalaisen työelämän monikulttuuristuminen | 3 |
| 2.1 | Monikulttuurisuus Suomessa | 3 |
| 2.2 | Maahanmuuttajanaiset Suomen työmarkkinoilla | 6 |
| 2.3 | Työmarkkinoiden lohkoutuminen ja työsyryjä | 7 |
| 2.4 | Työmarkkinamenestystä selittävät tekijät | 9 |
| 2.4.1 | Ammatti-identiteetti | 10 |
| 2.4.2 | Kielitaito | 12 |
| 2.4.3 | Sosiaaliset verkostot | 13 |
| 2.5 | Kaksisuuntainen kotoutuminen | 14 |
| 3 | Voimaantumisteoria | 16 |
| 3.1 | Yksilön voimaantumiskokemus | 16 |
| 3.2 | Yhteisön tuki yksilön valtaistajana ja osallisuuden mahdollistajana | 18 |
| 4 | Mentorointi ammatillista kasvua tukevana prosessina | 20 |
| 4.1 | Mentoroinnin tarkoitus ja tehtävät | 20 |
| 4.2 | Mentorointi Suomessa ja ulkomailla | 22 |
| 5 | Womenton mentorointiverkosto | 25 |
| 5.1 | Toiminnan tausta ja tavoitteet | 25 |
| 5.2 | Työskentelyprosessi | 27 |
| 6 | Opinnäytetyön toteutus | 29 |
| 6.1 | Tutkimuskysymykset | 29 |
| 6.2 | Aineisto ja sen kokoaminen | 29 |
| 6.2.1 | Tausta-aineisto | 30 |
| 6.2.2 | Osallistuva havainnointi | 31 |
| 6.2.3 | Syvähaastattelu | 33 |
| 6.3 | Aineiston analysointi | 34 |
| 6.3.1 | Tausta-aineiston analysointi | 34 |
| 6.3.2 | Havainnointiaineiston sisällönanalyysi | 35 |
| 6.3.3 | Syvähaastatteluiden sisällönanalyysi | 36 |
| 6.3.4 | Narratiivinen analyysi | 37 |
| 7 | Opinnäytetyön tulokset | 38 |
| 7.1 | Tausta-aineiston tulokset | 38 |
| 7.2 | Osallistuvan havainnoinnin tulokset | 39 |
| 7.3 | Syvähaastatteluiden tulokset | 42 |
| 7.3.1 | Aktoreiden taustatiedot ja mentorointikokemukset | 42 |
| 7.3.2 | Aktoreiden ammatti-identiteetin vahvistuminen | 45 |
| 7.3.3 | Henkilökohtaisten ja ammatillisten verkostojen rakentuminen | 47 |
| 7.3.4 | Suomen kieli ja oppimisen haasteet | 50 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 7.4 | Kehittämistarpeita | 52 |
| 7.5 | Narratiivi aktoreiden mentorointi-kokemuksista | 53 |
| 8 | Johtopäätökset | 56 |
| 8.1 | Aktoreiden erilaiset tarpeet ja mentoroinnille annetut merkitykset | 56 |
| 8.2 | Yksinäisyys hyvinvointihaittana | 58 |
| 8.3 | Aktoreiden työmarkkinamenestymisen tukeminen | 60 |
| 8.4 | Voimaantumiskokemus ja kohdatuksi tuleminen | 62 |
| 8.5 | Mentoroinnin yhteiskunnallinen merkitys, tulevaisuus ja haasteet | 64 |
| 8.6 | Kehittämisehdotuksia | 66 |
| 9 | Pohdinta | 69 |
| | Lähteet | 74 |

LIITTEET

| | | |
|----------|--|--|
| Liite 1. | Narratiivisen analyysin tulos | |
| Liite 2. | Haastattelukutsukirje aktoreille | |
| Liite 3. | Taustatietolomake | |
| Liite 4. | Haastattelurunko | |
| Liite 5. | Litteroinnin merkkien selitykset | |
| Liite 6. | Kirje haastatelluille aktoreille | |
| Liite 7. | Loppuviitteet: Alkuperäiset lainaukset englanninkielisistä haastatteluista | |

KUVIOT

| | | |
|----------|--|-------|
| Kuvio 1. | Suomeen muuttaneiden naisten kansalaisuus vuonna 2012, kymmenen suurinta kansalaisuusryhmää (Tilastokeskus 2013) | s. 5 |
| Kuvio 2. | Voimaantuminen ja sen osaprosessit (Siitonen 1999: 158) | s. 16 |
| Kuvio 3. | Mentoroinnin työura- ja psykososiaaliset tehtävät (Kram 1983: 614) | s. 21 |
| Kuvio 4. | Womento-mentorointiprosessi (Vanhanen ym. 2013: 181) | s. 27 |
| Kuvio 5. | Mentoroinnin sisältöalueet aktoreiden kokemusten mukaan | s. 57 |
| Kuvio 6. | Mentoroinnin merkitys aktoreille | s. 58 |
| Kuvio 7. | Mentorointi aktoreiden ja mentoreiden välisenä yhteisenä kokemuksena | s. 71 |

TAULUKOT

| | | |
|-------------|---|-------|
| Taulukko 1. | Maahanmuuttajien määrät eri perustein määriteltynä, tilanne 31.12.2012 (Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2013: 8) | s. 4 |
| Taulukko 2. | Tutkimusmenetelmät ja aineisto | s. 30 |
| Taulukko 3. | Haastateltujen aktoreiden taustatiedot | s. 43 |
| Taulukko 4. | Suomen kielen oppiminen ja harjoittelu mentoroinnissa | s. 51 |

1 Johdanto

Maahanmuuttajien määrä on 2000-luvulla Suomessa miltei kaksinkertaistunut. Työikäisen väestön vähenemisen ja työmarkkinoiden rakennemuutoksen vuoksi maahanmuutolle on monien asiantuntijoiden mielestä tulevaisuudessa myös suuri tarve. (Sisäasiainministeriön Maahanmuuton tulevaisuus -työryhmä 2013: 4, 6; myös Rapo 2011: 95.) Maahanmuutto ja monimuotoistuminen muuttavat Suomen yhteiskuntaa (Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2013: 54). Maahanmuuttajien työllistyminen suomalaisille työmarkkinoille ei ole kuitenkaan aina helppoa. Maahanmuuttajien työttömyys on kolminkertaista suomalaisiin verrattuna ja tämä koskee myös koulutettuja ammattilaisia. (Väänänen ym. 2009: 10, 19; Fågel – Säävälä – Salonen 2012: 7, 9.)

Suomeen saapuvista maahanmuuttajista osa on koulutettuja ammattilaisia. Syyt maahanmuuttoon kuitenkin ovat moninaisia, eivätkä ne aina liity työhön. Tyypillistä on, että maahanmuuttajiin ei suhtauduta potentiaalisena ammattitaitoisena työvoimaresurssina, mikäli he saapuvat tänne muista kuin työperäisistä syistä. Varsinkin ulkomailta muutta- neet ammattitaitoiset naiset joutuvat usein työmarkkinoiden marginaaliin. (Nieminen 2011: 30.) Maahanmuuttajien työmarkkinamenestyminen on monimutkainen ilmiö, jonka syy- ja seuraussuhteita ei ole helppoa selvittää (Forsander 2013: 243). Työtä pidetään kuitenkin tärkeänä, sillä sen avulla maahanmuuttajien nähdään kotoutuvan ja kiinnittyvän suomalaiseen yhteiskuntaan (Davydova 2012: 85; Forsander 2013: 220). Työttömyys nähdään riskinä syrjäytymiselle (Forsander 2001: 42; Valtioneuvosto 2008: 45).

Suomessa on useiden vuosien ajan kehitetty erilaisia menetelmiä maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseksi. Väestöliiton Monikulttuurisen osaamiskeskuksen Women-to-hankkeessa keskeisenä työmenetelmänä on osallistujilleen vapaaehtoinen työura-mentorointi, jonka tavoitteena on tukea koulutettujen maahanmuuttajanaisten työllistymismahdollisuuksia (Vanhanen – Ahlfors – Saarela – Wetzter-Karlsson 2013: 176). Mentorointi on historiallisesti vanha työmenetelmä ja sitä on käytetty jo kauan, kun tavoitteena on ollut siirtää tietoa, asenteita tai taitoja kokeneemmilta työntekijöiltä kokemattomille. Työmuotona mentoroinnissa on ihmisten välinen sosiaalinen kanssakäyminen. (Juusela – Lillia – Rinne 2000: 5.) Mentoroinnin avulla kokemuksellista tietoa voidaan tavoitteellisesti välittää (Tunkkari-Eskelinen 2011: 65).

Tämä opinnäytetyö tarkastelee Suomeen muuttaneen koulutetun naisen (aktorin) ja suomalaisen tai Suomessa pitkään asuneen saman alan ammattilaisen (mentorin) välistä mentorointiprosessia. Opinnäytetyössä selvitän, millaisena aktorit kokivat mentoroinnin. Womenton toimintamallia on alettu vuoden 2013 aikana juurruttamaan Suomen eri kaupunkeihin ja siksi on tärkeää saada sen toimivuudesta lisää tietoa. Aktoreiden haastatteluiden ja mentoriparien ryhmätapaamisten havainnointiaineiston perusteella pohdin, millaisina maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksia tukevat tekijät mentoroinnissa näyttäytyvät. Yksilötasolla maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksia voivat tukea ammatti-identiteetin vahvistuminen, kielitaidon paraneminen erityisesti ammattisanaston osalta sekä ammatillisten verkostojen kasvaminen (vrt. Forsander 2002: 86). Ammatti-identiteetin vahvistaminen, suomen kielen osaamisen parantaminen ja ammatillisten verkostojen rakentaminen ovat myös Womento-mentoroinnin tavoitteita (Vanhanen ym. 2013: 176–178).

Opinnäytetyön tausta-aineistona ovat Väestöliiton toteuttamat Womento-hankkeen toteutukseen liittyvät ryhmätapaamisten palautekyselyt, mentoriparien työskentelyn tueksi tehty ohjemateriaali sekä elokuussa 2013 haastatteluun osallistuneille aktoreille lähetetyt tarkentavat sähköpostikysymykset. Haastattelu- ja havainnointiaineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin ja narratiivisen analyysin keinoin. Opinnäytetyössä pohdin, miten Womentoa voidaan jatkossa kehittää, jotta se pystyisi entistä paremmin vastaamaan aktoreiden ammatillisen kehittymisen tarpeisiin. Opinnäytetyön tuloksia käytetään Väestöliitossa Womento-mentoroinnin kehittämiseen ja valtakunnalliseen juurruttamiseen.

2 Suomalaisen työelämän monikulttuuristuminen

2.1 Monikulttuurisuus Suomessa

Monikulttuurisuutta voi tarkastella monien käsitteiden kautta. Monet niistä ovat tulleet Suomeen maamme ulkopuolelta ja siten niiden taakkana ovat aiempien käyttötarkoitusten historia. Käytetyt käsitteet ohjaavat havaintoja ja siksi ei ole merkityksetöntä, millä tapaa asioista keskustellaan. (Huttunen – Löytty – Rastas 2005: 18–19.) Puhutun ja kirjoitetun kielen sanotaan luovan todellisuutta. Samalla sanavalinnat voivat ottaa mukaan tai sulkea ihmisiä ryhmän ulkopuolelle. Maahanmuuttaja on termi, jolla voi olla sen käyttöyhteydestä riippuen myös negatiivisia mielleyhtymiä. Nämä mielleyhtymät, konnotaatiot, voivat esittää ihmiset maahanmuuttajuutensa vankeina tai passiivisina uhreina, vaikka tarkoitus olisi pyrkiä neutraaliuteen tai ihmisryhmän toimijuuden edistämiseen. Maahanmuuttaja on terminä myös rajoja tuottava sekä vierautta lisäävä. Pitkään Suomessa asuneet maahanmuuttajat ja Suomen kansalaisuuden saaneet kokevat yleensä olevansa suomalaisia, eivät enää maahanmuuttajia. (vrt. esim. Nieminen 2011: 45; Vartia ym. 2007: 25; Wrede 2010: 13–14.)

Tutkimuksissa (esim. Säävälä 2007) maahanmuuttajiksi kutsutaan henkilöitä, jotka ovat syntyneet ulkomailla. Maahanmuuttaja-sanana lisäksi ulkomailla syntyneistä ihmisistä voidaan käyttää nimityksiä siirtolainen, pakolainen, turvapaikanhakija, paluumuuttaja tai ulkomaalainen. Maahanmuuttajakäsite on yleisempi käsite, joka pitää sisällään kaikki ihmisryhmät riippumatta muuton syistä. (Martikainen – Sintonen – Pitkänen 2006: 25–26.) Tässä opinnäytetyössä käytän käsitettä *maahanmuuttajanainen* kuvaamaan opinnäytetyön kohderyhmää, joita ovat koulutetut ulkomailta Suomeen muuttaneet naiset. Käytän käsitettä tietoisena siitä, että terminä maahanmuuttaja on yleensä kuitenkin liian rajaava, sillä maahanmuuttajat ovat hyvin heterogeeninen ryhmä ihmisiä. Monikulttuurisuus ja maahanmuutto ovat opinnäytetyöni taustaa, jota vasten ulkomailta Suomeen muuttaneiden koulutettujen naisten kokemukset peilautuvat.

Monikulttuurisuus on maailmanlaajuisista erilaisten ryhmittymien olemassaoloa ja ryhmittymien olemassaoloa tietyn valtion sisällä. Näiden lisäksi monikulttuurisuus on poliittinen ihannetila tai tavoite, johon voidaan pyrkiä yhteiskuntapoliittisin keinoin. Siten siinä on mukana myös ideologinen ulottuvuus. (Martikainen ym. 2006: 14; Huttunen ym. 2005: 20.) Berryn ym. (Berry – Poortinga – Segall – Dasen 1992/2006: 347, 349) mukaan monikulttuurinen yhteiskunta muodostuu vapaaehtoisesti tai pakotetusti, vaeltele-

van ja paikoillaan pysyttelevän väestön kohdatessa ja/tai niistä ihmisistä, jotka asuvat pysyvästi maassa ja heistä jotka oleskelevat maassa vain väliaikaisesti.

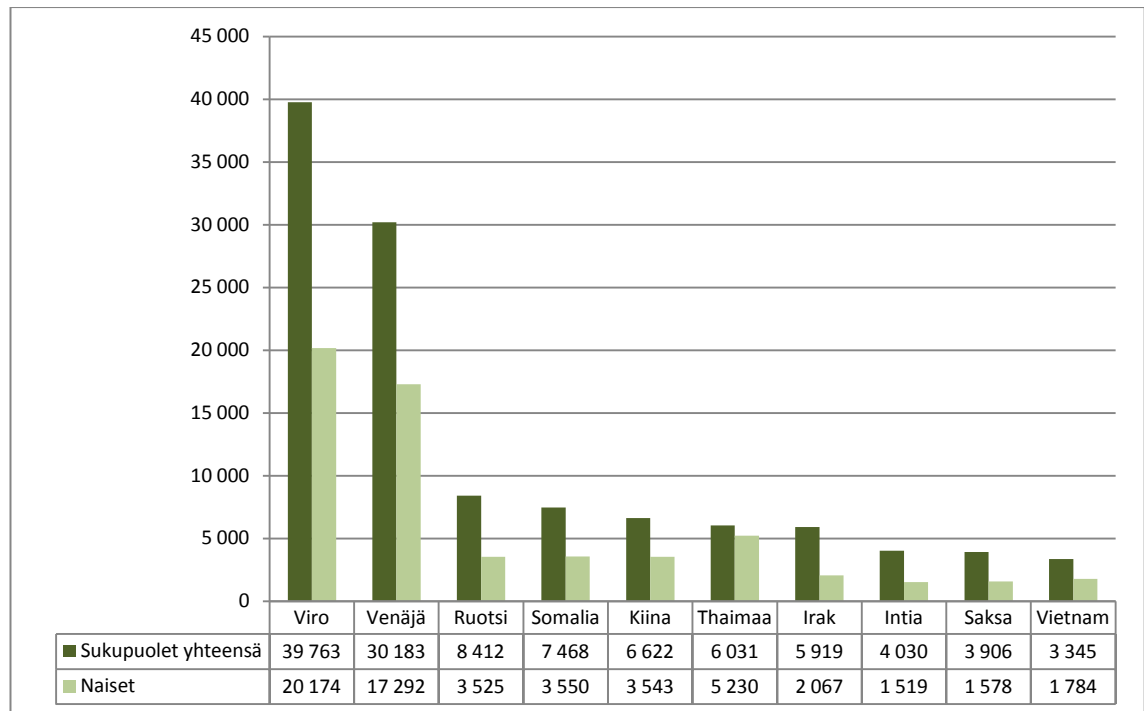
Suomi on aina ollut monikulttuurinen valtio, vaikka usein saatetaankin sanoa Suomen olleen ennen 1990-lukua pitkälti yksikulttuurinen (Huttunen ym. 2005: 16; Liebkind 2000: 171). Suomalaisia perinteisiä etnisiä vähemmistöjä ovat suomenruotsalaiset, saamelaiset, tataarit, juutalaiset, romanit ja venäläiset. Uusia vähemmistöryhmiä Suomessa ovat 1980- ja 1990-luvuilla Suomeen muuttaneet ryhmät, kuten iranilaiset, somalialaiset ja vietnamilaiset. Myös venäläisiä on tullut Suomeen 1990-luvulla paluumuuton myötä ja siksi he kuuluvat sekä perinteisiin että uusiin etnisiin vähemmistöihin. (Martikainen ym. 2006: 28–29.)

Suomen väkiluku oli vuonna 2012 yli viisi miljoonaa. Tästä ulkomailla syntyneitä oli melkein 300 000 henkilöä. (Tilastokeskus 2013.) Ulkomaalaisten kansalaisten määrä Suomessa oli vuoden 2012 lopussa 195 511 henkilöä eli 3,6 prosenttia. Heistä osa on ulkomailla syntyneitä ensimmäisen polven ulkomaista syntyperää olevia ja osa Suomessa syntyneitä toisen polven maahanmuuttajia. Mikäli maahanmuuttajalla on oman maansa kansalaisuuden lisäksi Suomen kansalaisuus, hänet lasketaan tilastoissa Suomen kansalaiseksi. (Väestörakenne 2012: 1, 8, 9.) Taulukosta 1 näkee kaksi erilaista tapaa määrittellä Suomeen saapuneita maahanmuuttajia. Nämä tavat ovat kansalaisuus ja kieli. Pysyvin tapa määrittellä maahanmuuttajia on heidän syntymämaansa, mutta vieraskielisyyttä käytetään erityisesti kotoutumis- ja muita palveluja järjestettäessä. (Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2013: 8.)

Taulukko 1. Maahanmuuttajien määrät eri perustein määriteltynä, tilanne 31.12.2012 (Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2013: 8).

| SUOMEN VÄESTÖ yhteensä 5 426 674 | | | | | | | |
|----------------------------------|-----------|---------------------|-----------|-------------------------------|-----------|---------------------|-----------|
| Suomen kansalaisuus 5 231 163 | | | | Ulkomaan kansalaisuus 195 511 | | | |
| Syntymämaa Suomi | | Syntymämaa ulkomaat | | Syntymämaa Suomi | | Syntymämaa ulkomaat | |
| 5 122 578 | | 108 585 | | 18 625 | | 176 886 | |
| Äidinkieli | | Äidinkieli | | Äidinkieli | | Äidinkieli | |
| Suomi | Muu kieli | Suomi | Muu kieli | Suomi | Muu kieli | Suomi | Muu kieli |
| 4 817 984 | 23 978 | 41 157 | 60 112 | 4 628 | 12 593 | 3 079 | 170 266 |
| Ruotsi | | Ruotsi | | Ruotsi ja Saame | | Ruotsi | |
| 278 783 | | 7 268 | | 1 404 | | 3 525 | |
| Saame | | Saame | | | | Saame | |
| 1 833 | | 48 | | | | 16 | |
| Yht. | | Yht. | | Yht. | | Yht. | |
| 5 098 600 | | 48 473 | | 6 032 | | 6 620 | |

Kuviosta 1 näkee, mitkä ovat Suomessa asuvien naisten kymmenen lukumääräisesti suurinta kansalaisuusryhmää. Taulukossa ei ole kuvattu Suomen kansalaisuuden jo saaneita maahanmuuttajia. Naisia ja miehiä saapuu Suomeen samasta maasta hyvin vaihtelevia määriä. Esimerkiksi Thaimaasta Suomeen saapuvat ovat useimmiten naisia. (Tilastokeskus 2013). Vuonna 2012 Suomen kansalaisuuden sai 9 518 Suomessa vakituisesti asuvaa ulkomaan kansalaista. Eniten hakijoita oli Venäjän federaation alueelta (2 477) ja Somaliasta (609). (Maahanmuuton vuosikatsaus 2012: 3, 8–10.)



Kuvio 1. Suomeen muuttaneiden naisten kansalaisuudet vuonna 2012, kymmenen suurinta kansalaisuusryhmää (Tilastokeskus 2013).

Vuonna 2012 Suomeen muutti yli 30 000 henkilöä, mikä on suurin vuosittainen muuttajien määrä Suomen itsenäisyyden aikana. Turvapaikanhakijoita Suomeen saapui vuonna 2012 yhteensä 3 129 henkilöä. Heistä 1 601 sai myönteisen päätöksen. Eniten turvapaikanhakijoita Suomeen saapui Irakista ja Venäjältä. Vuonna 2012 oleskelulupahakemuksia tehtiin yhteensä yli 21 000. Eniten oleskelulupia Suomessa on haettu perhesyistä. Perhesiteiden lisäksi muita syitä ovat opiskelu, työnteko ja elinkeinonharjoittaminen sekä paluumuutto. Vuonna 2012 Suomessa tehtiin yhteensä 22 620 oleskelulupapäätöstä, niistä 76 prosenttia oli myönteisiä ja 24 prosenttia kielteisiä. (Maahanmuuton vuosikatsaus 2012: 3, 8–10.)

Suomessa asuvat maahanmuuttajat ovat hyvin heterogeeninen ihmisryhmä. Perhe- ja koulutustausta sekä työkokemuksen määrä vaihtelevat paljon eri maahanmuuttajaryhmien ja kansallisen ryhmän yksilöiden välillä. Maahanmuuttajien suhteellinen osuus väestöstä vaihtelee suuresti Suomen eri kunnissa. (Väänänen ym. 2009: 14–15.) Suomalainen monikulttuurisuus on myös ylirajaista ja interaktiivista. Suomessa asuvilla ihmisillä on suhteita Suomen rajojen ulkopuolella asuviin ihmisiin ja kulttuureihin. Kulttuurisilla rajapinnoilla tapahtuu kokemusten vaihtoa, mikä joskus voi johtaa erilaisten ajattelu- tai toimintatapojen välisiin ristiriitoihin. Monikulttuurisuutta tarkastellaankin usein kahden vastakkaisen näkemyksen kautta. Karkeasti jaoteltuna se nähdään joko yhteiskunnan rikkautena tai ongelmana. Rikkautta on kansainvälistyminen, ongelmia esimerkiksi eri väestöryhmittymien epätasa-arvo. Ongelmien syyt voidaan puolestaan ymmärtää yksilön tai rakenteiden syinä. (Huttunen ym. 2005: 22, 34, 35.)

2.2 Maahanmuuttajanaiset Suomen työmarkkinoilla

Suomen perustuslain (11.6.1999/731) mukaan kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ihmisiä ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan esimerkiksi sukupuolen, iän, alkuperän, kielen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslain mukaan jokaisella on myös oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, elinkeinolla tai ammatilla. (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731 § 6, 18.) Suomen hallituksen mielestä oma ja perheen toimeentulo tulisi ensisijaisesti hankkia tekemällä töitä ja hallitusohjelman mukaan Suomen tulevaisuuden menestys on riippuvainen korkeasta työllisyysasteesta (Hallitusohjelma 2011: 3, 55). Suomalaisessa yhteiskunnassa työn tekemisellä onkin suuri merkitys. Työllistyminen on yksi tehokkaimmista tavoista kiinnittyä yhteiskuntaan, kotoutua ja tuntea osallisuutta. Työn tekeminen mahdollistaa tunteen, että kuuluu johonkin. (Väänänen ym. 2009: 37.)

Ihmisten hyvinvointi on sidoksissa heidän työssäkäyntiinsä. Ihmiset voivat töissä paremmin kuin työttöminä. Työtä tehdessä ihmisen talous voi paremmin, elämällä on enemmän merkitystä ja yhteisyyssuhteita on enemmän. Yhteiskunnallisen ja yhteisöllisen sosiaalisen kannattelun kautta työtön voi silti pysyä työ- ja toimintakykyisenä. Yhteisyyssuhteiden ja talouden ollessa kunnossa työttömyys ei siis välttämättä ole syrjäytymisriski. Työttömyys voi kuitenkin muuttaa perheensisäistä tulonjako- ja valtarakennetta. Valta siirtyy helposti sille, joka perheessä ansaitsee rahaa. Silloin puoliso, jolla ei ole omia tuloja, voi jäädä riippuvaiseksi toisesta sekä taloudellisesti että psyykkisesti. (Kortteinen – Tuomikoski 1998: 76, 84, 168, 169, 180.)

Eri maista Suomeen saapuneet maahanmuuttajanaiset suhtautuvat työhön ja omiin mahdollisuuksiinsa työllistyä monin eri tavoin. Kulttuuri ja perinteet jäsentävät naisten roolia perheessä ja yhteiskunnassa. Kosovosta Suomeen muuttaneet naiset ovat Säävälän (2007) tutkimuksen mukaan kiinnostuneita työelämästä. He kuitenkin usein kokevat, että heidän paikkansa on ensisijaisesti kotona perheen parissa. Kulttuurin säilyttäminen ja uusintaminen voi olla tärkeämpää kuin suomalaisen yhteiskunnan ”vapaan ja itsenäisen naisen” arki. (Säävälä 2007: 68–87.) Ekberg-Kontulan (2000) mukaan Afrikan mantereelta Suomeen saapuneet naiset pitävät tärkeänä ammattia tai jatkokoulutuspaikkaa suomalaisessa yhteiskunnassa. Työllistymistä pidetään Suomessa kuitenkin hyvin epätodennäköisenä. Haasteiksi naiset mainitsevat työmarkkinoiden syrjinnän (ihonvärin tai pukeutumisen vuoksi) sekä oman, mahdollisesti epärealistisen, toiveen tehdä osa-aikaista työtä pienten lasten vuoksi. (Ekberg-Kontula 2000: 2–3.)

Venäjältä Suomeen muuttaneet naiset pitävät puolestaan ammatti-identiteettiä oman elämänsä kannalta yleensä tärkeänä. Ammatti-identiteetti on keskeinen osa heidän yksilöidentiteettiään. Naiset kokevat tärkeäksi, että he pystyvät toteuttamaan itseään. Oma elämäntarina jäsentyy perheen ja sosiaalisten suhteiden lisäksi myös työkokemusten kautta. Työttömyys puolestaan johtaa tyhjyyden ja yksinäisyyden tunteeseen. (Varjonen 2007: 147–162.) Monet naiset ovat tottuneet työntekoon Neuvostoliitossa ja Venäjällä, sillä koulutusta on pidetty sukupuolesta riippumatta tärkeänä jo useiden vuosikymmenten ajan. Palkkatyön kautta naiset pystyivät ylläpitämään sosiaalisia suhteitaan. Työn tekeminen nostaa naisten itsetuntoa ja vaikuttaa positiivisesti myös parisuhteeseen ja perheeseen. Perhe voi realisoida lapsentekohaaveet, kun nainen saa vakituisen työpaikan. Naiset haluavat myös näyttää hyvää esimerkkiä lapsille työnteosta. Työllistymisen myötä perheen taloudellinen varmuus lisääntyy: työpaikka tuo mahdollisuuksia perheen elättämiseen ja lasten kouluttamiseen. (Pöllänen 2007: 359–378.) Työ voi antaa mahdollisuuden olla jonkun ammatin edustaja sen sijaan, että olisi ainoastaan maahanmuuttaja (Vartia ym. 2007: 44–45).

2.3 Työmarkkinoiden lohkoutuminen ja työsyryjä

Maahanmuuttajien asema on kaikkialla Euroopassa taloudellisesti ja poliittisesti heikompi suhteessa muuhun väestöön (Karjalainen 2011: 79). Vuoden 2011 ennakkotietojen mukaan ulkomaalaista syntyperää olevien 18–64 -vuotiaiden työllisyysaste oli 53,3 prosenttia. Se on 17,6 prosenttiyksikköä matalampi kuin suomalaista syntyperää olevien työllisyysaste. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2011 työttömien osuus oli koko

väestöryhmästä suurinta ulkomaalaista syntyperää olevilla naisilla. Heillä se oli 10,9 prosenttia, kun puolestaan suomalaista syntyperää olevilla naisilla työttömyys oli väestöryhmältään matalin, vain 3,7 prosenttia. (Työssäkäynti 2011: 1–2.) Työikäisten osuus ulkomaalaista syntyperää olevista on Suomessa 77 prosenttia (Väestörakenne 2011: 3). Suurin osa maahanmuuttajista on siis työikäistä väestöä.

Yhdenvertaisuuslain (20.1.2004/21) mukaan viranomaiset ovat vastuussa yhdenvertaisten hallinto- ja toimintatapojen edistämisessä ja heidän tulisi pyrkiä muuttamaan olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumisen. Välitön syrjintä tarkoittaa yksilön kohtelemista epäsuotuisammin kuin jotakin muuta ja välillinen syrjintä on perusteita, säädöksiä tai käytäntöjä, jotka asettavat jonkun yksilön muita huonompaan asemaan. (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21 § 4, 6.)

Maahanmuuttajat joutuvat usein vaihtamaan ammattiaan Suomeen saavuttuaan. Vaihdon syynä voi olla vapaaehtoinen halu esimerkiksi kouluttautua uuteen ammattiin, tai pakko, sillä tiettyä työtä ei pysty Suomessa harjoittamaan tai ilman alanvaihtoa töitä ei saisi. (Sutela 2005: 88.) Tavallista on, että aluksi maahanmuuttaja joutuu tekemään koulutustaan vastaamattomia töitä – *”Hotellinjohtaja voi joutua aloittamaan työuransa Suomessa siivoojana”* (Tiilikainen 2008: 91–98). Siivousalan työt voivatkin olla maahanmuuttajille usein niin sanottuja sisäänituloammatteja. Forsanderin ja Ekholmin (2001: 71) mukaan sisäänituloammatit ovat usein epävakaita ja turvattomia työsuhteita, joissa kieli- tai ammattitaitoa ei tarvita. Etnospesifit ammatit ovat puolestaan ammatteja, jotka ovat syntyneet maahanmuuttaja- ja kotouttamispalveluiden kautta ja joissa edellytetään usein tietyn kulttuurin ja kielen hallintaa (Forsander 2007: 326). Maahanmuuttajien enemmistö ajautuu työmarkkinoilla usein pienipalkkaisiin töihin, joiden työehdot voivat olla huonoja (Karjalainen 2011: 79). Työllistymisessä on kuitenkin suuria eroja eri maahanmuuttajaryhmien välillä (Väänänen ym. 2009: 17).

Työelämän tulevaisuuden uhkakuvana on silti työmarkkinoiden lohkoutuminen. Forsanderin (2002) mukaan työmarkkinoiden lohkoutumista voidaan tarkastella kolmen erilaisen lohkoutumisteorian kautta: työsuhteen laatuun perustuva lohkoutuminen (vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet), työvoiman laatuun perustuva lohkoutuminen (työntekijöiden kvalifikaatiot) ja työpaikkojen laatuun perustuva lohkoutuminen (sekundääri- ja primääriyömarkkinat) (Forsander 2002: 44–50). Primääriyömarkkinoilla yksilön inhimillinen osaamispääoma on täydessä käytössä, kun puolestaan sekundääriyömark-

kinoilla yksilön tekemä työ ja hänen koulutuksensa eivät vastaa toisiaan (Heikkilä – Pikkarainen 2006: 274–275).

Maahanmuuttajabarometrin mukaan Suomessa tapahtuu syrjintää, joka kohdistuu erityisesti EU:n ulkopuolelta tuleviin ei-länsimaalaisiin. Barometrin mukaan arviolta neljäsosa maahanmuuttajista on kokenut syrjintää. Maahanmuuttajien oman arvion mukaan suurin osa syrjinnästä johtuu etnisestä alkuperästä ja seuraavaksi eniten kielestä. Eniten syrjintää ilmenee rekrytointi- ja työpaikkatilanteissa. (Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2013: 29, 54.) Maahanmuuttajien työsyryntää käsittelevän tutkimuksen mukaan Suomen syrjintäkerroin on 2,00. Syrjintäkerroin tarkoittaa, että maahanmuuttajien pitää Suomessa lähettää kaksi kertaa enemmän työhakemuksia päästäkseen haastatteluihin yhtä monta kertaa kuin valtaväestön edustajien. Työsyryntää oli havaittavissa 45 % kaikista työhönottotilanteista. (Larja ym. 2012: 179–184.) Hyvin usein maahanmuuttajat kokevat, että he ovat eriarvoisessa asemassa työmarkkinoilla verrattuna valtaväestöön. Maahanmuuttajien syrjintä kohdistuu heidän mielestään ensisijaisesti rekrytointitilanteeseen. (Heikkilä – Pikkarainen 2006: 266–274.)

2.4 Työmarkkinamenestystä selittävät tekijät

Maahantulon ajankohta ja maassaoloaika vaikuttavat merkittävästi maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan. Maahanmuuttajat, jotka saapuivat Suomeen 1990-luvulla laman aikaan tai vuoden 2008 taloudellisen taantumän jälkeen, ovat olleet haastavassa asemassa työllistymisen näkökulmasta. Taloudelliseen taantumaan ajoittuva maahanmuutto vaikeuttaa maahanmuuttajien mahdollisuuksia saavuttaa valtaväestöä vastaavat olosuhteet esimerkiksi työllistymisessä. (Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2013: 23, 53.) Vuosien kuluessa Suomeen muuttaneiden maahanmuuttajien työmarkkina-asema kuitenkin yleensä vakiintuu ja työllisyysaste kohoaa. Maahanmuuttajaväestön etninen lohkoutuminen näyttääkin siis tasoittuvan vuosien kuluessa, eikä se siten ole pysyvää. Myös muuttosyy ja asumisaika Suomessa selittävät työllistymistä. Eri kansalaisuusryhmien väliset erot ovat kuitenkin suuria. (Linnanmäki-Koskela 2010: 62–64.)

Forsanderin (2002) mukaan maahanmuuttajien työmarkkinamenestystä voidaan selittää rakenteellisten, yksilöllisten ja välittävien tekijöiden kautta. Rakenteellisia tekijöitä ovat muun muassa työmarkkinoiden rakenteet ja toiminta, työn ja toimeentulon suhde, muuton syyt sekä mahdollinen yhteiskunnassa esiintyvä syrjintäkohtelu. Yksilön työmarkkinamenestykseen voidaan nähdä vaikuttavan myös maahanmuuttopolitiikka sekä

maahanmuuttajien oikeudellisen aseman sääntely. Yksilöllisiä työmarkkinamenestymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat kielitaito, ammattitaito ja työkokemus, mutta myös varallisuus, etniseen taustaan sitoutunut osaaminen, sosiaalisten ja kulttuuristen koodien hallinta sekä yksilön asenne suhteessa työhön. Yksilöllisten ja rakenteellisten tekijöiden välillä liikkuvia asioita Forsander kutsuu välittäviksi tekijöiksi. Välittävät tekijät ovat yksilön ja yhteiskunnan välistä vuorovaikutusta: luottamusta, informaatiota ja sosiaalisia verkostoja. (Forsander 2002: 51, 86.) Womento-mentoroinnin tavoitteena on maahanmuuttajanaisten ammatti-identiteetin ja kielitaidon vahvistaminen sekä ammatillisten verkostojen rakentaminen. Ammatti-identiteetti ja kielitaito sisältyvät yksilön yksilöllisiin työmarkkinamenestymistä selittäviin tekijöihin ja ammatilliset sosiaaliset verkostot ovat osa välittäviä tekijöitä (vrt. Forsander 2002).

2.4.1 Ammatti-identiteetti

Identiteetti vastaa kysymyksiin: *Kuka olen? Mihin kuulun?* (Siitonen 1999: 130). Perinteisessä yhteiskuntarakenteessa paikallisyhteisön tehtävänä on ollut määrittää ihmisen paikka, eikä ihmisen itsensä ole tarvinnut ratkaista syitä olemassaololleen. Myöhemmin modernin yhteiskuntarakenteen kehittyessä yhteisöjen, suvun ja tradition valta määrittellä yksilön elämäntarkoitus ja -tehtävä on heikentynyt. ”Minää” on alettu rakentamaan sisältäpäin, ei enää ulkoa annettusti. Nykyisessä postmodernissa yhteiskunnassa, jossa media, kilpailu ja ihmisten liikkuvuus ovat suurta, on ihmisten yksilöllisyys ja itsen kehittäminen alkanut korostua. (Heikkinen 2001: 113–114.)

Identiteetin kaksi puolta ovat yksilön tai ryhmän käsitykset omasta identiteetistään sekä käsitykset, joita ympäristö heistä tuottaa. Ihmisellä on monia eri identiteettejä, joita hän ilmaisee vuorotellen, limittäin ja päällekkäin. Identiteettiä voidaan siksi kuvailla prosesiksi, jonka kautta yksilö on olemassa suhteessa itseensä ja muihin. (Hautaniemi 2001: 22–23.) Identiteetti rakentuu koko elämän ajan osin tiedostamattomissa prosesseissa. Nykyaikana identiteetti kuitenkin voi pirstoutua ja yksilön identiteetit voivat hetkittäin olla jopa ristiriidassa keskenään. (Hall 1999: 11, 22, 39–41, 57.)

Työhön liittyvä identiteetti kuvaa työn ja ihmisen välistä suhdetta. Työhön liittyvä identiteetti tai työidentiteetti (engl. occupational, vocational, professional tai work identity) on monitasoinen käsite, joka muodostuu yksilön henkilökohtaisista, itse rakentamista ja jatkuvasti kehittyvistä käsityksistä työhön liittyen (työn asema elämässä, arvot ja eettiset sitoumukset) sekä ammattialan kulttuurisista, sosiaalisista ja yhteiskunnallisista

käytänteistä. Työidentiteettiä suppeampi käsite on ammatti-identiteetti tai ammatillinen identiteetti. Työidentiteetti sisältää usein yksilön oman elämänsä historian kautta syntyneitä mielikuvia itsestä ammatillisena toimijana ja tulevaisuuden ammatillisia toiveita. (Eteläpelto 2007: 90.)

Ammatillinen identiteetti on sekä sosiaalinen että persoonallinen. Toisaalta se muodostuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, toisaalta se on yksilöllinen, mikä korostuu erityisesti luovuutta edellyttävissä ammateissa. Uransa alussa olevalla työntekijällä korostuu ammatti-identiteetin rakentumisessa sen sosiaalinen puoli. Työyhteisön uutena jäsenenä hän helposti haluaa omaksua yhteisön kulttuurin, arvot ja toimintatavat. Vasta myöhemmin, ammatti-identiteetin vahvistuessa, identiteetin persoonallinen puoli voi nousta esille. Parhaimmillaan ammatti-identiteetti on, kun sen sosiaalinen ja persoonallinen puoli ovat tasapainossa. (Eteläpelto – Vähäsantanen 2006: 43–44.)

Roolimuutokset johtavat usein identiteetin uudelleen arviointiin. Saadessaan uutta informaatiota ympäristöstään, ihminen muuttaa samalla käsityksiään itsestään ja siitä, kuka hän on. (Kohonen 2011: 84–85.) Ympäristön ja yksilön omat näkemykset voivat olla samansuuntaisia tai ristiriidassa keskenään, jolloin kyseessä on identiteettikriisi (Hautaniemi 2001: 22–23). Identiteettineuvotteluja tarvitaan ja käydään tilanteessa, jossa aiempi käsitys itsestä joutuu ympäristön muutospainojen kohteeksi. Aiempi identiteetti ei enää voi säilyä muuttumattomana, vaan se tulee määritellä uudelleen. Identiteettineuvotteluja käydään esimerkiksi silloin, kun ihminen jää työttömäksi, vaihtaa ammattia, työpaikkaa tai työtehtäviä. (Eteläpelto 2007: 94.)

Nieminen (2011) on tutkinut maahanmuuttajasairaanhoitajien ammatti-identiteetin kokemuksia. Hänen mukaansa maahanmuuttajasairaanhoitajien ammatillisen toimijuuden vahvimpana resurssina ovat vahva ammattiosaaminen ja ammatti-identiteetti. Toimintaympäristöstä riippumatta nämä voivat toimia yksilöä voimaannuttavina tekijöinä. Vahva luottamus ammattitaitoon sekä voimaantunut ammatti-identiteetti eivät kuitenkaan takaa maahanmuuttajien työllistymistä ja työmarkkinamenestystä, sillä vasta otolliset yhteiskunnalliset olosuhteet voivat yhdessä vahvan ammatti-identiteetin kanssa mahdollistaa maahanmuuttajien aktiivisen työelämätoimijuuden. (Nieminen 2011: 81.)

2.4.2 Kielitaito

Kielitaito voidaan nähdä perusehtona maahanmuuttajan työllistymiselle ja samalla myös kotoutumiselle (Säävälä 2009: 34). Kielitaidon nähdään olevan yhteydessä työn tuottavuuteen: Koulutuksella ja ammattitaidolla on työmarkkinoilla arvoa vasta sitten, kun maahanmuuttajalla on riittävä kielitaito, jolla hän voi niitä hyödyntää (Forsander 2002: 185–186). Riittävän kielitaidon kautta maahanmuuttaja pystyy saavuttamaan suomalaisen yhteiskunnan jäsenyyden. Kielitaito voidaan tilanteesta riippuen ymmärtää sanojen ja kieliopin osaamiseksi, mutta sen kautta yksilön voidaan myös ymmärtää rakentavan maailmankuvaansa ja identiteettiään. Kielellä on monta merkitystä. Se on vuorovaikutuksen väline, kognitiivinen taito ja se ilmenee monin eri tavoin: puhumisessa, ymmärtämisessä ja kirjoittamisessa. (Tarnanen – Suni 2005: 16–17.)

Maahanmuuttajien kielikoulutus tähtää yleensä tasolle kolme, vaikka työnantajat toivovat työntekijöiltään parempaa, tason viisi, osaamista. Haasteita kielen oppimisessa voivat tuottaa keskustelutilanteiden puuttuminen, opiskelutaitojen puutteet sekä vastuunjaon haasteet. Maahanmuuttajien kielitaidon haltuunotto voi määrittelijästä riippuen olla työnantajan, koulutuksia järjestävän tahon, järjestöjen, työhallinnon tai maahanmuuttajan itsensä vastuulla. (Heimonen 2007: 49–50.) Suomen kielen oppimiseen vaikuttaa myös se, onko maahanmuuttajalla aiempaa kokemusta uuden kielen opettelusta. Mikäli on, on uuden kielen opetteleminen yleensä hieman helpompaa. Muista kielistä harvoin silti saa tukea suomen kielen oppimiselle, sillä suomen kieli ei ole indoeurooppalainen kieli. (Forsander 2002: 188–189.) Erityisesti korkeakoulutusta vaativissa työtehtävissä työntekijältä edellytetään hyvää suomen kielen osaamista (Fågel ym. 2012: 9). Monissa ammateissa vaadittu vahva suomen kieli tai kaksikielisyys voi kuitenkin olla maahanmuuttajille todellinen haaste (Forsander 2002: 187).

Positiivisen erityiskohtelun tavoitteena on ehkäistä tai lievittää syrjinnästä johtuvia haittoja ja saavuttaa tosiasiallinen yhdenvertaisuus. Positiivinen erityiskohtelu on lain mukaan sallittua, kunhan se on tavoitteen kannalta oikeasuhteista. (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21: 7 §.) Maahanmuuttajan työllistymistä ei voi siten julkishallinnossa estää pelkän kielitaidon puutteen vuoksi, ellei sitten tehtävien perusteellinen hoitaminen sitä vaadi. Maahanmuuttajan vieraiden kielten taito voi puolestaan olla vahvuus ja edistää työllistymistä. (Vähemmistövaltuutettu 2011/10: 5, 14.) Kielen osaaminen onkin osa maahanmuuttajan menestymistä, sillä monta kieltä hallitseva oman alansa osaaja on haluttu työyhteisön jäsen (Heimonen 2007: 53).

2.4.3 Sosiaaliset verkostot

Maahanmuuttajien kontaktit valtaväestöön ovat usein melko ohuita, sillä ne rajoittuvat naapureiden tervehtimiseen, suomalaisen puolison kautta saatuihin kontakteihin tai viranomaiskontakteihin (Forsander 2002: 207). Monet maahanmuuttajat kokevat itsensä yksinäisiksi, eikä heillä välttämättä ole suomalaisia ystäviä. Eristäytyminen (ei suomalaisia ystäviä, tekemisissä vain oman etnisen verkoston kanssa) vahvistaa yksilön heikkoa työmarkkina-asemaa. Asumisajan pidentyessä kontaktit valtaväestöön kuitenkin yleensä lisääntyvät. (Reuter – Jaakkola 2005: 28–30, 34.)

Perhesiteiden ja sosiaalisten verkostojen muotoon vaikuttavat yksilöiden elämäntilanne ja ikä (Tarnanen – Suni 2005: 16). Verkostot ja kielitaito ovat yhteydessä toisiinsa. Sosiaalinen ja verkostollinen liikkuvuus on mahdollista vain kielen osaamisen kautta. Toisaalta aktiivisuus suomenkielisissä verkostoissa vahvistaa suomen kielen osaamista. (Forsander 2002: 189; Tarnanen – Suni 2005: 14.) Myös monet avoimet työpaikat saatavat välittyä valtaväestön verkostojen avulla. Silloin maahanmuuttajat, joilla ei ole verkostoja, eivät osaa hakea niitä. (Forsander – Ekholm 2001: 73.)

Sosiaaliset verkostot ja *luottamus* ovat sidoksissa toisiinsa. Niemelän (2009) mukaan yksilö pystyy luottamuksen avulla toimimaan yhteiskunnan aktiivisena jäsenenä. Luottamus helpottaa myös työnsaantia. (Niemelä 2009: 221, 230.) Työnantajien luottamuksen puute on puolestaan usein esteenä maahanmuuttajien työllistymiselle. Työnantajat epäilevät, ettei maahanmuuttajilla ole riittävästi suomalaisessa yhteiskunnassa tarvittavia taitoja. Niin kutsuttu ”takuumies” tai ”välittäjä” voi kuitenkin toimia työnantajan ja työnhakijan välillä luottamuksen välittäjänä. Suhde välittäjään voi maahanmuuttajalla olla vahva (puoliso) tai heikko (naapuri), mutta keskeistä asiassa on, että välittäjä pistää oman luotettavuutensa peliin vakuuttaessaan työnantajaa työnhakijan sopivuudesta työtehtävään. Luottamuspuola yksittäiseen maahanmuuttajaan ei johdu yleensä hänen henkilökohtaisista ominaisuuksistaan, vaan useimmiten syyt kumpuavat asioista, joita hän edustaa ja joita hän toisaalta ei edusta. (Forsander 2002: 217–224.)

Valtaväestö tuntee suomalaisen yhteiskunnan toimintatavat ja he voivat välittää tietoa vapaista työpaikoista (Forsander 2013: 235). Maahanmuuttajat pitävät valtaväestöltä saatua informaatiota yleensä myös suurempana ja objektiivisempänä (Pehkonen 2006a: 68). Kontaktiverkostot voivat helpottaa maahanmuuttajien työhaastatteluun pääsyä (Vartia ym. 2007: 43). Ensimmäisen työpaikan saaminen on maahanmuuttajien

näkökulmasta tärkeää, sillä hyvin tehty työ ja ”hyvä maine” kantautuvat ja voivat näin helpottaa maahanmuuttajan työllistymistä tulevaisuudessa. Ensimmäinen työpaikka löytyy yleensä suhteiden kautta, mutta tämän jälkeen maahanmuuttaja pystyy itse jo helpommin vaikuttamaan työllistymiseensä. (Pehkonen 2006b: 5–6.)

Ahmad (2005) on tutkinut verkostojen merkitystä maahanmuuttajien työnhaussa. Hänen mukaansa sukulaiset ja oman etnisen ryhmän jäsenet ovat työnhakijoiden resursseja, jonka kautta työnhakijat voivat parantaa sosiaalista ja taloudellista asemaansa uudessa kotimaassa. Verkostot helpottavat, mutta myös sitovat työnhakua. Sitovuutta kuvaa se, että tässä tutkimuksessa suurin osa maahanmuuttajista sijoittui työmarkkinoiden sekundäärisektorille ja siten myös välitettävät työpaikat olivat usein sekundäärisektorin työpaikkoja riippumatta maahanmuuttajien koulutuksesta. Ammatillinen liikkuvuus oli tutkimuksen mukaan enemmän horisontaalista kuin vertikaalista: keittiöapulaisestä siirryttiin tarjoilijaksi ja sitten pizzerian työntekijäksi. Melkein kaikki henkilöt, joilla oli ns. ”paremman statuksen työ”, olivat saaneet työn suomalaisten kontaktien kautta. Siksi maahanmuuttajien tulisi laajentaa verkostoja myös yli etnisten ryhmärajojen. Silloin heillä olisi parempi mahdollisuus saada omaa koulutusta ja taitoja vastaavia töitä. (Ahmad 2005: 138–145.)

2.5 Kaksisuuntainen kotoutuminen

Kotoutumisesta puhutaan yhteiskunnallisessa keskustelussa ja eri tutkimuksissa monilla eri termeillä. Berry ym. (1992/2006) puhuvat teoksessaan akkulturaatiosta. Akkulturaatio tarkoittaa yksilön ja yhteisön käyttäytymisprosessia tilanteessa, jossa kohdataan muuttanut kulttuurinen konteksti. Kulttuurit harvoin vaikuttavat toisiinsa tasa-arvoisesti, vaan yleensä yksi kulttuuri dominoi toista. Muutokset tapahtuvat akkulturaatiossa yksilö- ja ryhmätasolla. Kaikki ryhmän jäsenet eivät reagoi samalla tavalla tai voimakkuudella muutokseen. Akkulturaatiostrategioita on neljä: assimilaatio, integraatio, separaatio ja marginalisaatio. Strategioiden variaatio yksilöiden, ryhmien, yhteisöjen sekä yhteiskuntien mukaan ja niiden varioimiseen vaikuttavat myös kahden eri ryhmän välisten strategioiden vuorovaikutus. Assimilaatiossa etninen ryhmä ei halua säilyttää omaa kulttuurista identiteettiä ja hakeutuu kontaktiin muiden kulttuurien kanssa. Separaatiossa etninen ryhmä haluaa säilyttää oman kulttuurinsa ja välttää kontaktia muiden kanssa. Marginalisaatiossa etnisellä ryhmällä on vähäiset mahdollisuudet tai kiinnostus oman kulttuurin ylläpitämiseen ja vähäiset halut olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Kun ryhmä haluaa säilyttää oman kulttuurinsa ja käydä päivittäin vuorovaikutusta muiden

ryhmien kanssa, kyseessä on integraatio. Integraatiossa yhteiskunta pyrkii kulttuuriin monimuotoisuuteen ja ryhmien välinen vuorovaikutus on vastavuoroista. Kyseessä on siis todellinen monikulttuurisuus. (Berry ym. 1992/2006: 349–355.)

Yleensä integraatio korvataan suomen kielessä sanalla kotoutuminen. Kaksisuuntainen kotoutuminen tarkoittaa maahanmuuttajan ja yhteiskunnan mukautumista. Maahanmuuttajia kannustetaan ja tuetaan saavuttamaan valmiuksia, joita suomalaisilla työmarkkinoilla tarvitaan, ja työmarkkinoita vahvistetaan uskomaan maahanmuuttajiin organisaatioiden voimavarana. (Valtioneuvosto 2008: 15, 26.) Onnistuneeseen kotoutumiseen tarvitaan siis yhteiskunnan muutosta ja maahanmuuttajien sopeutumista. Kotoutumisen onnistumista edesauttavat Suomessa kotoutumiskoulutus ja toimiva sosiaali-, perhe- ja koulutuspolitiikka. Rakenteellisen kotoutumistuen lisäksi maahanmuuttajaiset tarvitsevat kuitenkin myös sosiaalisia suhteita sekä kokemusta arvostuksesta ja hyväksynnästä. (Säävälä 2009: 10, 22.)

Kotoutumislain tarkoituksena on tukea ja edistää maahanmuuttajan kotoutumista sekä mahdollisuuksia osallistua aktiivisesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Lain tavoitteena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä myönteinen vuorovaikutus eri väestöryhmien kesken. Kotouttamisen tavoitteena on tarjota maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja. Samalla pyritään tukemaan hänen mahdollisuuksia oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen. (Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386: 1 §, 3 §, 20 §.)

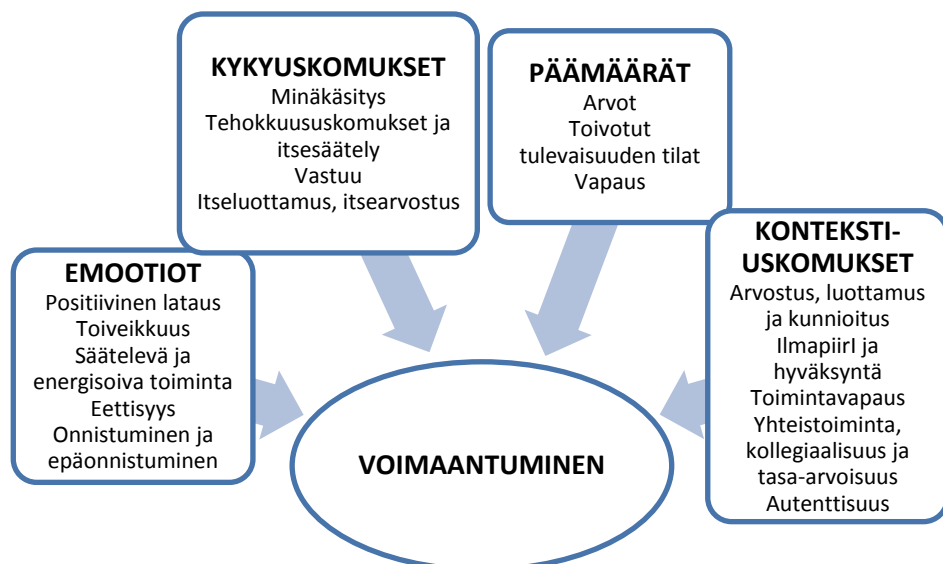
Kotoutumista voidaan kuvata prosessiksi, jossa maahanmuuttaja tulee osallistumisen kautta osaksi yhteiskuntaa. Hän liikkuu ympyrän laidoilta kohti keskiötä. Työ on yksi tapa, jonka kautta yksilö voi kotoutua osaksi yhteiskuntaa. (Forsander 2001: 39, 41.) Kotoutumisprosessi vie aikaa ja siinä on erilaisia ulottuvuuksia. Rakenteellisen kotoutumisen kautta yksilö sijoittautuu työmarkkinoille, poliittinen kotoutuminen tarkoittaa kansalaisoikeuksien saamista ja kulttuurinen kotoutuminen on uuden kielen oppimista ja oman perinteen sopeuttamista ympäristön vaatimuksiin. (Martikainen ym. 2006: 20–21.) Suomalainen maahanmuuttopolitiikka rakentuu oletukselle, että maahanmuuttajien työllistyminen on olennainen osa maahanmuuttajien kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan (Davydova 2012: 85).

3 Voimaantumisteoria

3.1 Yksilön voimaantumiskokemus

Englanninkieliselle kantasalle ”empowerment” käytetään suomenkielisissä teksteissä yleensä sanoja valta sekä voima (Siitonen – Robinson 2001). Hokkasen (2009) mukaan valta-painotteiset sanat painottuvat yhteiskunnalliseen ja voima-painotteiset yksilölliseen voimaantumiskokemukseen. Siten myös voimaantumista voidaan ymmärtää yksilöllisenä prosessina, jolloin vastuu on henkilöllä itsellään tai yhteiskunnallisena, yhteisön vastuulla olevana prosessina. (Hokkanen 2009: 329–330.) Siitonen ja Robinson kuitenkin sanovat, että voimaa ei pysty antamaan toiselle. Ketään ei voi siis ulkoapäin valtaistaa, valtuttaa tai voimaannuttaa. (Siitonen – Robinson 2001: 62.) Ei ole siis yksiselitteistä, mitä voimaantumisesta ajatellaan.

Voimaantumisteoriassa ihminen nähdään elämänsä aktiivisena subjektina. Voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi, jota tapahtuu myös vuorovaikutuksessa. Yksilöt, olosuhteet ja yhteisöjen sosiaaliset rakenteet voivat heikentää tai vahvistaa yksilön itsearvostuksen kokemusta. Ihmisen omanarvontunteen vahvistuessa hänen voimavaransa voivat keskittyä uuden oppimiseen. Voimaantumista voidaan yhteiskunnassa tukea, mutta yksilö voi kuitenkin kieltäytyä toimenpiteistä ja siten voimaantumisesta. (Siitonen 1999: 116–118.)



Kuvio 2. Voimaantuminen ja sen osaprosessit (Siitonen 1999: 158).

Voimaantumisen osaprosesseja ovat kykyuskomukset, kontekstiuskomukset, päämäärät ja emootiot (Kuvio 2). Osaprosessien vuorovaikutus voidaan nähdä katalyyttisena – yhden prosessin käynnistyminen johtaa muidenkin prosessien aktivoitumiseen. Osaprosessit eivät silti aina vaikuta kaikkiin ihmisiin kaikissa tapauksissa samalla tavoin. (Siitonen 1999: 118–119.)

Tulevaisuuden unelmien ja päämäärien asettaminen on tärkeää voimaantumisen kokemuksen kannalta. Suuriin päämääriin päästään yleensä monien välitavoitteiden kautta. Välitavoitteiden saavuttaminen vapauttaa ihmisessä energiaa, jota hän tarvitsee pyrkiessään suurempiin haasteisiin. (Siitonen 1999: 119–120, 128.) Päämäärien pohjalla ovat myös aina ihmisen arvot, odotukset ja kokemukset. Päämääriä voidaan tavoitella erilaisten prosessien, kuten vuorovaikutuksen ja osallistumisen kautta. Toiminnan seurauksena ihminen voi saavuttaa tietyn tilan tai päämäärän: toiveikkuuden, hyvinvoinnin, itseluottamuksen, kompetenssin tai minäkäsityksen tunteen. (Siitonen – Robinson 2001: 66.) Hokkanen (2009) kuitenkin esittää, että voimaantuminen itsessään on sekä päämäärä että prosessi. Prosessin näkökulmasta voimaantuminen on siirtymistä epätydyttävästä tilasta toiseen parempaan tilaan. Päämäärä on se tila, jonne yksilö pyrkii. Voimaantumisen lähtökohtana on aina subjektiivinen muutostarve. Voimaantumisen kautta ihmisen itsetunto pystyy vahvistumaan ja hänen toimijuutensa lisääntyy. (Hokkanen 2009: 319, 331, 334.)

Itsetunto on osa voimaantumisteorian kykyuskomuksia. *Hyvä itsetunto* jakaantuu Keltikangas-Järvisen (1994) mukaan itsearvostukseen ja itsevarmuuteen. Itsearvostukseen kuuluu se, että ihminen on tyytyväinen omiin suorituksiinsa, puolustaa itseään ja pitää kiinni oikeuksistaan sekä tavoitteistaan riippumatta vaikeuksista. Itsevarmuuteen tai itseluottamukseen kuuluu hallinnan tunne (*”Voin omilla valinnoilla vaikuttaa elämäni, olen tapahtumien subjekti”*). Ihminen uskoo tulevaisuuteen ja selviytymiseensä haasteista huolimatta. Hän ei kadu tai mieti liikaa menneisyyttä ja tehtyjä päätöksiä, ja hän uskaltaa pyrkiä eteenpäin ja ottaa haasteita vastaan. (Keltikangas-Järvinen 1994: 18, 36–39.)

Hyvään itsetuntoon kuuluu kyky sietää epäonnistumisia ja pettymyksiä ilman, että ne aiheuttaisivat itsetunnon murenemistä. Epäonnistumisesta ei seuraa tunnetta, että ihminen olisi huono vaan ihminen alkaa pohtia, mitä hän voisi tehdä seuraavan kerran toisin. Yksi itsetunnon osa-alue on suoritusitsetunto. Se määrittelee, miten ihminen uskoo omaan selviytymiseensä, osaamiseensa ja kykyihinsä, asettaako hän korkeita

vai matalia tavoitteita ja miten hän uskoo itseensä työelämässä ja arjessa. (Keltikangas-Järvinen 1994: 20, 22–23, 26.) Kykyuskomusten kautta ihminen arvioi mahdollisuuksiaan saavuttaa omalle toiminnalleen asettamat päämäärät. Saadessaan olla oma itsensä yksilö kokee ympäristönsä mahdollistavaksi ja tulevaisuutensa positiiviseksi. Vahva itseluottamus antaa ihmiselle uskoa oman toiminnan tuloksellisuuteen ja elämässä menestymiseen. (Siitonen 1999: 129–139.)

3.2 Yhteisön tuki yksilön valtaistajana ja osallisuuden mahdollistajana

Voimaantuminen on myös sosiaalisten taitojen hallintaa. Yksilö voi voimaantua saadessaan tukea ja peilejä muista ihmisistä. (Hänninen 2006: 192.) Voimaantumisprosessissa keskeistä on yksilön äänen kuuleminen. Yksilön äänen kuulemiseen tarvitaan luottamuksellista yhteistoimintaa toimivassa yhteisössä. (Siitonen 1999: 86.)

Räsänen (2006) mukaan ihminen tarvitsee valtaistumista kokeakseen voimaantumista. Valtaistaminen tarkoittaa hänen mukaansa yksilön tai yhteisön autonomian, päätäntävällän ja voimavarojen parantamista niin, että oman elämän määrittelemisen tulisi mahdolliseksi. Tämä vallan antaminen, valtaistaminen, voi tapahtua sosiaalisen tuen keinoin. Voimaantumista tulisikin ajatella prosessina, jossa ihminen pystyy yhteistoiminnassa toisten kanssa saavuttamaan henkilökohtaiset tavoitteensa. Räsänen mukaan yhteiskunnassa vallitsevat syrjivät mekanismit, säännöt ja käytänteet voivat ylläpitää ryhmien ja sosiaaliluokkien voimaantumisen vastakohtaa: voimattomuutta. Yksilön voimaantuminen on haastavaa, elleivät yhteiskunta ja yhteisöt ole toimivia. Räsänen painottaa, että yksilö pystyy saavuttamaan tavoitteensa ja siten voimaantumaan vuorovaikutteisten välittävien mekanismien – luottamuksen ja kommunikaation – kautta. Jos ihmisellä ei ole luottamusta, hänen voimavaransa saavuttaa tavoitteita ovat heikentyneet. Ilman luottamusta ihmisen ei ole mahdollista käyttää hyväkseen verkostoja, joiden kautta tietoa esimerkiksi uusista työpaikoista välittyy. Voimaantumiseen tarvitaan myös tasa-arvoisia osallistumisen mahdollisuuksia. (Räsänen 2006: 12, 75–77, 92–95, 184; vrt. Forsander 2002.)

Yksilön voimaantuminen tarkoittaa myös lisääntyneitä vastuunottoa elämästä. Melkein kaikki ohjaus, joka tähtää ihmisen oma-apuun auttamiseen, itsensä kehittämiseen tai itseohjautuvaan kouluttautumiseen sisältää voimaantumisen ulottuvuuden. Siten ihmisten osallisuuden kokemuksia vahvistamalla voidaan mahdollistaa myös voimaantuminen. (Adams 1990/2008: 6–9, 83, 197.) Osallistava ohjaus on tarpeellista erityisesti

tilanteessa, jossa yksilö ei koe osallisuutta. Ohjaus voi näissä tilanteissa olla osallisuuden välittäjänä. (Pasanen – Vanhalakka-Ruoho 2009: 300.)

Osallisuutta voi määritellä osallistumisen, vaikuttamismahdollisuuksien ja kuulumisen kautta. Sen vastakäsitteitä ovat puolestaan osattomuus ja syrjäytyminen. Osallisuus on yksilön ja häntä ympäröivän yhteiskunnan tai yhteisön välinen suhde. Osallisuuden kokemus syntyy siitä, että yksilö haluaa olla yhteisön jäsen ja yhteisö hyväksyy hänet jäsenekseen. (Nivala 2012.) Yksilö kokee itsensä voimattomaksi, jos hän ei voi ilmaista itseään, kokee yksinäisyyttä tai ei saa tarvitsemaansa. Voimaton yksilö voidaan helposti sulkea yhteisön ulkopuolelle. (Räsänen 2006: 37.)

Tekemisen puute, esimerkiksi työttömyys, tuottaa ihmiselle kokemuksen omasta tarpeettomuudesta. Ihminen ei koe elämäänsä mielekkääksi, mikäli hän ei pysty osallistumaan työelämään ja siten kokemaan yhteiskunnassa arvostettua osallisuutta. Työttömyyden yhteydessä puhutaan usein eksklusiosta eli syrjäytyneisyydestä tai syrjäyttämisestä – osallisuuden kautta saatavaa hyvinvointia ei pystytä saavuttamaan. (Niemi 2009: 219, 227.) Työttömyyden onkin sanottu vähentävän onnellisuutta. Työttömyys aiheuttaa työttömälle arvottomuuden tunteita ja siten psyykkisen hyvinvoinnin menetystä. (Hjerpe 2011: 224.)

Voimaantuminen, osallisuus ja kotoutuminen ovat yhteydessä toisiinsa. Kotoutumiseen kuuluu tunne siitä, että on tullut osaksi yhteiskuntaa ja että kuuluu yhteisöön. Toteutukseen kotoutuminen vaatii tunnetta voimaantumisesta. Kokemus osallisuudesta puolestaan voimaannuttaa yksilöä lisää. Voimaantumiskokemukseen liittyy myös tiedon saaminen ja jakaminen. Tiedon saaminen lisää maahanmuuttajan itseluottamusta ja kokemusta siitä, että hän on yhteisön jäsen. Tämä myös voimauttaa yksilöä, mistä seuraa yhä vahvempaa kokemusta yhteisöön kuulumisesta ja osallisuudesta. Kun maahanmuuttaja pystyy jakamaan tietoa tai omaa osaamistaan, hän tuntee yhteisöön kuulumista ja osallisuutta. Kokemus siitä, että on tarpeellinen vahvistaa taas voimaantumisen kokemusta. (Aarnitaival 2012: 181–184.) Työhön osallistuminen voidaan ymmärtää sosiaalisen osallisuuden toteutumisenä ja siten se liittyy kotoutumiseen (Pasanen – Vanhalakka-Ruoho 2009: 307). Kun maahanmuuttaja pystyy osallistumaan yhteiskunnan eri tapahtumiin, hän pystyy tutustumaan muihin ihmisiin, luomaan suhteita ja kokea hyväksyntää. Edellytyksenä on kuitenkin yhteiskunnan myönteinen suhtautuminen. (Pehkonen 2006a: 37–38.)

4 Mentorointi ammatillista kasvua tukevana prosessina

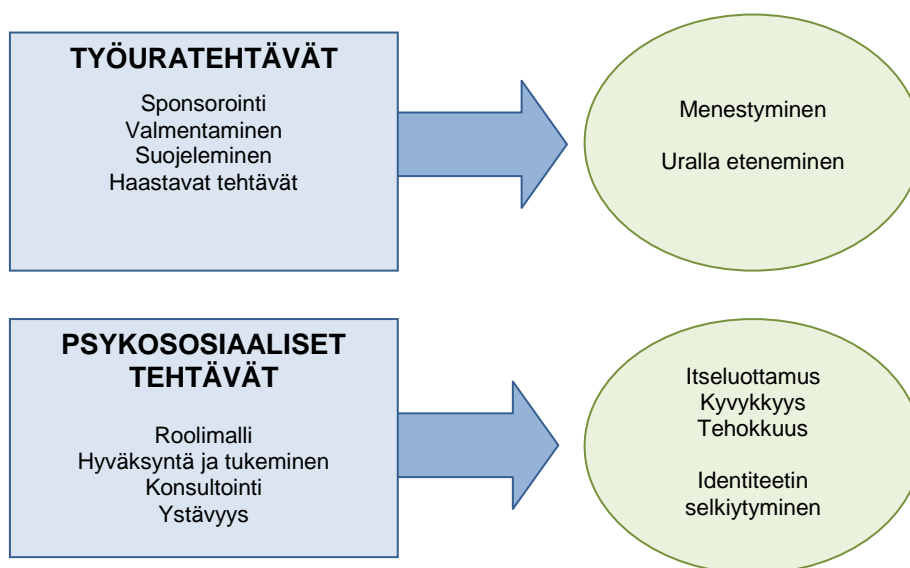
4.1 Mentoroinnin tarkoitus ja tehtävät

Mentorointi on vuorovaikutusprosessi, jossa kokenut ja osaava henkilö (mentori) antaa ohjausta ja tukea kehityskykyiselle ja -haluiselle kollegalle (aktorille). Keskiössä ovat aktorin tarpeet ja tilanne. (Viitala 2005: 366.) Mentoroinnin vuorovaikutussuhde on ammatillinen ja henkilökohtainen (Fågel ym. 2012: 19) ja sitä voidaan myös kuvata aineettoman ja inhimillisen pääoman siirron välineeksi (Tunkkari-Eskelinen 2011: 64). Mentorointi-sana on lähtöisin Kreikan mytologiasta, josta se on Japanin liikkeenjohdon toimintakäytänteiden kautta saapunut Suomeen 1970-luvulla (Fågel ym. 2012: 19). Suomessa mentorointi alkoi 1990-luvulla yleistyä asiantuntija- ja johtotehtävissä, mutta myöhemmin se on levinnyt kaikille työn tekemisen tasoille. Naisille suunnattu mentorointi nähtiin vielä 2000-luvulla pyrkimyksenä tasa-arvoisuuteen. (Tunkkari-Eskelinen 2011: 68–69.)

Mentoroinnin sisältö ja termin käyttö vaihtelee riippuen eri kulttuureista ja maista. Mentoroinnista puhutaan opetuksena tai valmennuksena, mutta siitä voidaan puhua myös tutorointina tai perehdyttämisenä. Suomessa mentorointia on käytetty myös opintojen ohjauksen menetelmänä. (Leskelä 2005: 21–22.) Mentoroinnilla on myös monia eri käyttöalueita ja -muotoja. Se voi olla tarkasti suunniteltua tai spontaania ja aktorin tavoitteet voivat olla materialistisia (uralla eteneminen, palkkakehityksen takaaminen) tai henkistä kasvua edistäviä. Toisaalta mentoroinnin tavoitteet voivat olla yksilön tai organisaation tai osittain kumpaakin. (Leskelä 2005: 27; Juusela ym. 2000: 17–18.)

Mentoroinnin muodot voidaan jakaa formaaliin, informaaliin tai luonnolliseen muotoon. Informaali-mentorointi on epävirallista mentorointia. Aktori etsii itselleen mentorin, jonka ammatillista osaamista hän arvostaa. Luonnollinen mentorointi tarkoittaa spontaania mentorointisuhdetta. Siinä aktori pystyy nimeämään henkilön, joka on ollut hänelle merkittävä ja tärkeä roolimalli. Formaali mentorointi on systemaattista ja strukturoitua. Sitä tapahtuu organisaatioissa, yhdistyksissä ja liitoissa. Prosessia ohjaa koordinaattori ja mentoroinnilla on tavoitteet, joita arvioidaan. Mentori ja aktori saavat usein koulutusta ja tapaamisia järjestetään myös mentorointiparien kesken. (Tunkkari-Eskelinen 2011: 70–72.)

Kram (1983) on rakentanut mallin, jonka mukaan mentoroinnilla on sekä työura- että psykososiaalisia tehtäviä (Kuvio 3). Hänen mallinsa pohjautuu työpaikalla toteutettua mentorointia koskevaan tutkimukseen. Mentoroinnin alkaessa ensimmäisenä ilmestyvät työuratavoitteet. Mentori tarjoaa aktorille haastavia työtehtäviä, valmennusta, suoje-
lua ja/tai sponsorointitukea. Samalla kun mentorin ja aktorin välinen side ajan kanssa vahvistuu, psykososiaaliset tehtävät alkavat rakentua vuorovaikutussuhteeseen. Jois-
sain tapauksissa niihin sisältyy roolimallina tai esikuvana olemista, hyväksyntää ja vah-
vistavaa tukemista. Mikäli vuorovaikutussuhteesta tulee hyvin läheinen, mentorointiin
voi myös sisältyä konsultointia ja ystävyyttä. (Kram 1983: 616.)



Kuvio 3. Mentoroinnin työura- ja psykososiaaliset tehtävät (Kram 1983: 614).

Mentorintisuhteella on mahdollisuudet vaikuttaa sekä aktorin että mentorin työura- ja psykososiaaliseen kehitykseen. Työuratukeen vaikuttavat mentorin asema organisaati-
ossa, virassaoloaika ja kokemus, mutta psykososiaaliseen tukeen vaikuttavat mentorin
ja aktorin välisen luottamuksen aste, vastavuoroisuus ja läheisyys. Mentoroinnin työ-
ura- ja psykososiaalisten tehtävien kautta mentorointi edesauttaa aktorin työelämätaito-
jen oppimista ja parantaa hänen etenemis- ja uramahdollisuuksiaan. Psykososiaalinen
tuki auttaa aktoria kehittämään kyvykkyden, itseluottamuksen ja tehokkuuden tunteita.
Tuki voi selkiyttää myös ammatillista identiteettiä. (Kram 1983: 613–614, 616.)

Mentorin rooli on mentoroinnissa yleensä monipuolinen. Rooli vaihtelee aktorin tarpei-
den ja toiveiden mukaan. Se voi olla esimerkiksi valmentaja, roolimalli, konsultti, välittä-
jä tai verkostoija. (Viitala 2005: 368.) Mentorit saavat mentoroinnista uusia verkostoja ja

vuorovaikutussuhteita. Mentoreiden työtyytyväisyys usein kasvaa ja he kokevat arvostusta, mikä lisää heidän motivaatiotaan, itseluottamusta ja hyvän olon tunnetta. Mentorit saavat myös aktoreilta uusia ideoita sekä tunnetta osaamisesta. (Tunkkari-Eskelinen 2011: 70.)

4.2 Mentorointi Suomessa ja ulkomailla

Mentorointia sovelletaan erilaisille kohderyhmille kuten terveydenhoitoalalle, uran tai työtehtävien vaihtajille, erityisryhmille ja vähemmistöille. Myös vajaakuntoisten, pitkäaikaistyöttömien ja eri kulttuurien edustajien on todettu hyötyvän mentoroinnista. Sukupolvenvaihdoksissa kokemuksellinen tieto saadaan eläkkeelle siirtymisestä huolimatta säilytetyksi. Mentoroinnin uusia suuntauksia ovat ryhmämentorointi ja e-mentorointi. Suomessa on 2000-luvun alusta asti ollut myös yrityskummitoimintaa, jossa kokeneet yrittäjät toimivat uusien yrittäjien tukena. (Tunkkari-Eskelinen 2011: 64, 66, 69–73.) Diakonia-ammattikorkeakoulu toteutti vuosina 2008–2010 *Omalle yrittäjäuralle – Maahanmuuttajien yrittäjyyden edistäminen* -hankkeen, jonka tarkoituksena oli mentoroinnin avulla valmentaa yrittäjäksi aikovia maahanmuuttajia. Hankkeessa kehitettiin myös maahanmuuttajayrittäjien mentorointimalli. (Pesonen – Vihonen 2010: 7.)

Monet eri tutkijat kertovat mentoroinnin hyödyistä. Tunkkari-Eskelisen (2011) mukaan mentorointi auttaa aktoreita ammatti-identiteetin rakentamisessa ja henkilökohtaisessa voimaantumisen (Tunkkari-Eskelinen 2011: 63–81). Leskelän (2005) mukaan mentorointi pystyy vaikuttamaan tehokkaasti moniin aktorin eri kasvun alueisiin: toimintaan, ajatteluun, itsereflektioon ja persoonallisuuden kehittymiseen sekä pitkällä että lyhyellä aikavälillä. Persoonallisuuden kehittymisellä tarkoitetaan tässä sisäistä eheytymistä, identiteetin, itsetunnon ja itsetuntemuksen kehittymistä. Kehittyminen tapahtuu kuitenkin aina aktorin ehdoilla ja vain jos aktori haluaa muutoksen tapahtuvan. (Leskelä 2005: 100–107, 252; myös Leskelä 2007: 174–175, 183–184.)

Sairasen (2004) mukaan aktorit voivat saada mentoroinnista tukea ammatissa toimimiseen. Kokeneen ammattilaisen tuki ja kuunteleminen koettiin arvokkaana. Monet aktorit kuvasivat itsetuntemuksen, itsevarmuuden ja itseluottamuksen lisääntyneen mentoroinnin aikana. Rohkeus tehdä itsenäisiä päätöksiä ja toteuttaa niitä vahvistui ja mentorointi koettiin roolimalliksi, jonka kokemuksista pystyi oppimaan. Aktorit saavat mentoreilta myös konkreettisia neuvoja sekä ajatuksia työn arvolähtökohtiin. Tieto on usein ns. hiljaista tietoa yhteisestä ammattialasta ja työkäytännöistä. (Sairanen 2004: 44–46.)

Mentoroinnista on esitetty kuitenkin myös kritiikkiä. Colley (2003) on tutkinut syrjäytymisvaarassa oleville nuorille suunnattuja mentorointiohjelmiä. Hänen mukaansa mentoroinnissa on mahdollisuudet saavuttaa hyötyjä, mutta siinä on myös omat riskinsä. Mentorointi tulee toimintamallina rakentaa aina huolella, jotta se ei aiheuttaisi turhia haasteita siihen osallistuville aktoreille tai mentoreille. Mentoroinnin kautta voidaan vastata aktoreiden tarpeisiin, mutta tarpeet voidaan myös jättää huomiotta. Ulkoapäin asetetut tavoitteet heikentävät aktoreiden kokemusta omasta voimaantuneisuudestaan. Syrjäytymisvaarassa oleville nuorille suunnatut mentorointiohjelmat voivat edistää nuorten pääsyä työmarkkinoille, mutta vaarana on, että nuori sijoittuu sekundäärisille työmarkkinoille tai syrjäytyminen pahenee. Mentoroinnin tarkoitus ja tavoitteet tulisi selventää kaikille osallistujille ennen mentorointia. Mentoreiden ei esimerkiksi tule liikaa ”uhrautua” aktoreiden hyväksi. Aktoreiden voimavarat tulisi ottaa riittävästi huomioon tavoitteisiin pyrittäessä ja mentorin mahdollinen valta-asema suhteessa aktoriin tulisi sanoittaa tai ainakin tiedostaa. (Colley 2003: 1–15, 166, 168, 172–177.)

Suomessa toteutetut mentorointiohjelmat ovat viime vuosien olleet pitkälti yrityksen sisäisiä kehittämissuunnitelmia (Juusela ym. 2000). Vasta 2000-luvun lopulla Suomessa on alettu kokeilla myös maahanmuuttajille suunnattua mentorointia. Ruhasen ja Martikaisen (2006) mukaan maahanmuuttajaprojektien kirjo on Suomessa valtava, mutta useimmissa maahanmuuttajat nähdään ensisijaisesti toiminnan kohteina, ei resursseina tai aktiivisina toimijoina. Poikkeuksena olivat tukiryhmä- tai yksilöväälittäjämallit, joissa kauan Suomessa asuneet maahanmuuttajat voivat toimia syrjäytymisuhan alla olevien maahanmuuttajien kulttuuritulkkeina tai mentoreina. (Ruhanen – Martikainen 2006: 69.)

HERA (Helsinki Education and Research Area) toteutti kansainvälisillä opintolinjoilla opiskeleville suunnattua mentorointia vuosina 2012–2013. Projektiin osallistui 28 opiskelijaa kymmenestä eri yliopistosta ja ammattikorkeakoulusta. Projektin tavoitteena oli helpottaa opiskelijoiden pääsyä suomalaisille työmarkkinoille sekä levittää tietoa työnantajapuolelle kansainvälisistä osaajista. Loppuraportin mukaan aktorit saivat apua työllistymiseen (ansioluettelon teko, työnhakukanavat, työhaastatteluharjoitukset) ja osa aktoreista koki elämänsä sijoittuvan varmemmin Suomeen myös tulevaisuudessa. Lopputapaamisessa aktorit antoivat mentorointiohjelmalle erittäin hyvän keskiarvon. Oppimispäiväkirjojen mukaan mentoroinnissa oli keskeistä käytännön tuki, kielitaidon harjoittaminen, ohjaus, itseluottamuksen tukeminen sekä halu jakaa tietoa. (HERA 2013.)

Tanskalainen maahanmuuttajanaisten mentorointiverkosto KVINFO aloitti vuonna 2002 toimintansa ja siihen on ehtinyt kymmenen vuoden aikana osallistua jo yli 5 500 naista. Samanlaista koulutetuille naisille suunnattua mentorointiverkostoa toteutetaan myös Ruotsissa nimellä Målmedvetne Beslutsfattare. (Fågel ym. 2012: 3, 12; Kvinfo 2013.) Malmön Kansainvälisen Naisjärjestön (Internationella Kvinnoföreningen) mentorointitoiminnan tavoitteena on syventää aktoreiden työelämäkontakteja, antaa aktoreille tietoa Ruotsin työelämästä ja sen toiminnasta, kasvattaa aktoreiden itsetuntoa sekä mentoreiden interkulttuurista tietoisuutta. Vuonna 2004–2005 IKF toteutti tutkimuksen, jonka mukaan seitsemän yhdeksästä aktorista on prosessin loputtua pystynyt etenemään työurallaan. Työuralla eteneminen perustuu pääosin yksilöiden vahvistuneisiin taitoihin löytää töitä. Aktorit kertoivat ottaneensa enemmän vastuuta omasta työllistymisestään. Suurin osa heistä koki, että mentorinsa kautta heillä on hyvät suositukset, joista on hyötyä työmarkkinoilla. Arviolta puolet aktoreista on pystynyt mentorin tuen avulla parantamaan itsetuntoaan – sekä yksilö- että ammatti-identiteetin osalta. Itsetunnon koettiin parantuneen erityisesti kahdenvälisen mentorointisuhteen kautta. (Levander 2005: 3, 7, 12, 13, 39.) Womenton mentorointiverkostoa on alun perin aloitettu rakentamaan Kvinfon mentorointimallin pohjalta.

5 Womenton mentorointiverkosto

5.1 Toiminnan tausta ja tavoitteet

Womento-hanke on osa Väestöliiton Monikulttuurisen osaamiskeskuksen yhteiskunnan edistämisen kehittämisohjelmaa. Kehittämisohjelma on yksi neljästä Väestöliiton strategisesta painopistealueesta. (Väestöliiton Toimintasuunnitelma 2011: 5, 50.) Väestöliitto on sosiaali- ja terveysalan asiantuntijajärjestö, joka on perustettu vuonna 1941. Väestöliitto tuottaa palveluita ja toimii tutkijana sekä yhteiskunnallisena vaikuttajana sosiaali- ja terveyspalveluiden piirissä. Väestöliiton toiminnassa painottuvat ennaltaehkäisevä työote ja sosiaalisten innovaatioiden kehittäminen. (Fågel ym. 2012: 2–3; Väestöliiton Toimintasuunnitelma 2011: 5.) Väestöliiton Monikulttuurinen osaamiskeskus on perustettu vuonna 2003 ja sen tavoitteena on perhelähtöisen kotouttamistoiminnan kehittäminen. Monikulttuurinen osaamiskeskus tuottaa materiaaleja sekä antaa koulutusta ja neuvontaa alan ammattilaisille ja maahanmuuttajille. (Väestöliiton Monikulttuurinen osaamiskeskus 2012; Väestöliiton Toimintasuunnitelma 2011: 52–53.)

Womenton työskentelymalli on kehitetty tanskalaisen naisten mentorointiverkosto KVINFO:n pohjalta. Womento-pilottihanke sai Sitran rahoitustukea vuosina 2011–2012. (Fågel ym. 2012: 2–3, 12, 24.) Womento on vapaaehtoisuuteen perustuva valtakunnallinen koulutettujen naisten mentorointimalli, jonka tehtävänä on tukea naisia heidän ammattitaitoaan vastaavan työn löytämisessä. Sitä voi kutsua myös työuramentoroinniksi, sillä sen tavoitteena on luoda maahanmuuttajaisille uusia ammatillisia verkostoja, syventää suomalaisen työelämän ja sen tapojen tuntemusta sekä antaa oman alan suomalaisen naisen tukea. (Womenton mentorointimateriaali 2012–2013.) Syksyllä 2013 Womenton ryhmiä on perustettu Helsinkiin kuusi, Turkuun kolme ja Porvooseen yksi. Aktoreita on toiminnassa mukana arviolta 100 ja mentoreita yli 70. Keskustelut Womenton laajentamisesta on syksyllä 2013 aloitettu myös Vaasassa, Hämeenlinnassa, Porissa ja Tampereella.

Mentorit ovat löytäneet mukaan Womentoon printtimedian, sosiaalisen median ja ystävien kautta. Aktorit ovat hakeutuneet mentorointiin erityisesti kotoutumiskoulutuksen, ystävien tai sukulaisten suosituksesta sekä TE-toimiston kautta. Fågelin ym. (2012) mukaan Womento-mentorointi tapahtuu ainoastaan naisten välillä, koska se on keino vähentää pelkoja tai epäluuloja mentorointisuhteen luonteesta. Naiseus ja sama ammattiala ovat tekijöitä, jotka yhdistävät mentoroinnin osapuolia. Mentorointiprosessin

ydin on Womentossa maahanmuuttajanainen ja hänen vastaavalla ammattialalla työskentelevä pari, mentori. (Fågel ym. 2012: 16, 19–20.) Womentossa keskeistä on mentorin ja aktorin vastavuoroisuus ja tasavertaisuus. Yhteinen ammattiala tukee tasavertaisuuden periaatetta. Myös dialogisuutta ja aktiivisuutta pidetään tärkeänä. Kummankin osapuolen on tärkeää sitoutua toimintaan. (Väestöliiton mentorointimateriaali 2012–2013.) Womentossa mentori ja aktori eivät työskentele samassa työpaikassa, toisin kuin monissa muissa mentorointiohjelmassa. Mentorointi on osallistujilleen myös täysin vapaaehtoista toimintaa.

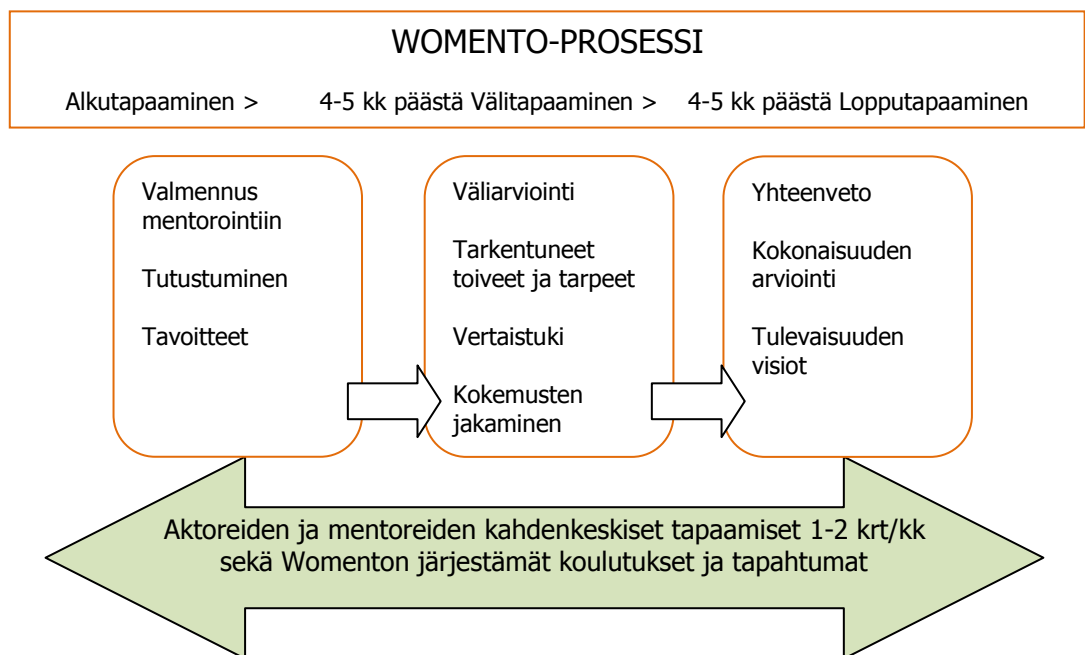
Aktoriksi voivat hakeutua naiset, jotka ovat muuttaneet ulkomailta Suomeen ja ovat saaneet kotimaassaan ammatillisen koulutuksen tai korkeakoulututkinnon. Aktorin tulee osata riittävästi suomen kieltä, jotta hän voi keskustella parinsa kanssa suomen kielellä. Tarvittaessa apuna voidaan käyttää myös englannin kieltä, mikäli se on tarkoituksenmukaista. Aktorin tulisi olla motivoitunut ja haluta tukea opiskeluun, työpaikan vaihtoon, urasuunnitteluun, työtavoitteiden selkiyttämiseen tai eri työpaikkavaihtoehtojen löytämiseen. (Fågel ym. 2012: 27.)

Mentorina voi Womentossa toimia Suomessa pitkään asunut tai suomalainen nainen, jolla on pitkä kokemus työelämästä. Hän kunnioittaa aktorin kulttuuritaustaa ja arvoja sekä on valmis tutustuttamaan aktoria myös suomalaisiin tapoihin ja kulttuuriin. Mentorille mentorointiprosessi on mahdollisuus kehittyä ammatillisesti ja lisätä omia kulttuurien välisiä vuorovaikutustaitoja. (Fågel ym. 2012: 29–31.) Mentori ei tarvitse koulutusta pystyäkseen toimimaan mentorina. Väestöliitto tarjoaa prosessin aikana ohjausta kaikille mentoripareille sekä tarvittaessa yksilöllistä pariohjausta. Osa mentoreista on kuitenkin saattanut olla aikaisemmin itse aktoreina tai mentoreina omassa työyhteisössään.

Kulttuurien välinen vuorovaikutus voi joskus olla haasteellista ja siksi koulutettuja työntekijöitä toimii Womentossa mentoriparin tukena. Tyypillisiä haasteita voivat esimerkiksi olla erilaiset suhtautumistavat aikaan ja aikatauluihin, epärealistiset toiveet tai tulkinnat mentorointisopimuksen sisällöistä tai toiminnan päämääristä. (Fågel ym. 2012: 17.) Viitalan (2005) mukaan mentorointisuhteeseen voi muodostua haasteita, mikäli osapuolet eivät ole riittävän valmistuneita. Tavoitteita on vaikeaa saavuttaa, jos pari keskustelee yksityisasiosta työasioiden sijaan. Mentorointiprosessin ulkopuolinen ohjaus voidaan nähdä olevan yksi onnistumisen edellytys. Ohjauksen tehtävänä on myös seurata tavoitteiden toteutumista. (Viitala 2005: 368.)

5.2 Työskentelyprosessi

Womento-mentorointi on prosessi, jossa on etukäteen määritelty alku ja loppu. Proses- sin kesto on noin 8–10 kuukautta ja työskentely tapahtuu pääasiassa pareittain. Kuvio 4 kuvaa Womento-mentorointiprosessia. Paritapaamisia, joita on keskimäärin kaksi kertaa kuukaudessa, rytmittävät ryhmätapaamiset. (Vanhanen ym. 2013: 181.) Parita- paamisten tiheys on kuitenkin parin itsensä päätettävissä.



Kuvio 4. Womento-mentorointiprosessi (Vanhanen ym. 2013: 181).

Väestöliiton mukaan aktorit ja mentorit ilmoittautuvat Womentoon mukaan yleensä vapaamuotoisella sähköpostilla tai hankkeen nettisivulla olevalla yhteydenottolomakkeella. Tämän jälkeen heille lähetetään taustakysely, jossa kysytään tarkemmin koulustausta ja ammattialaa sekä aktoreilta myös työkokemusta Suomesta. Tarvittaessa henkilöön otetaan yhteyttä tai hänet kutsutaan henkilökohtaiseen keskusteluun. Projektisuunnittelija Gunta Ahlforsin (2013) mukaan aktoreita ei yleensä Helsingissä haastatella. Poikkeuksia on, jos esimerkiksi aktorin koulustausta, tavoitteet tai kielitaito ovat jääneet kyselyn perusteella epäselviksi. Haastattelu tehdään suomen kielellä. Jos suomenkielinen haastattelu ei onnistu, haastattelu tehdään englannin kielellä. Tässä tapauksessa aktoria voidaan myös ohjata eteenpäin muuhun maahanmuuttajille suunnattuun toimintaan. (Ahlfors 2013.)

Ennen Womento-prosessin alkua aktori-mentori -pareja kootaan noin kahdeksan parin pienryhmiksi. Pienryhmille järjestään kolme tapaamiskertaa mentorointiprosessiin perehdyttämistä, seuranta ja arviointia varten. Alkutapaamisessa aktori ja mentori kohtaavat toisensa ensimmäistä kertaa. Tapaamisessa keskustellaan mentorointiin liittyvistä odotuksista. Aktori ja mentori saavat alkutapaamisessa mentorointiprosessinsa tueksi Womento-mentorointimateriaalin, jossa on keskustelu- ja toimintaehdotuksia sekä päiväkirja, jota pari voi täyttää paritapaamisten jälkeen. Alkutapaamisen aikana jokainen mentoripari myös laatii ja allekirjoittaa yhteisen mentorisopimuksen. Välitapaaminen on puolessa välissä mentorointiprosessia. Tapaamisen keskeisenä tavoitteena on vertailla, keskustella ja vaihtaa kokemuksia. Parit voivat oppia toisiltaan uutta ja saada ideoita jatkotapaamisiin. Prosessin lopuksi parit ja työntekijät kokoontuvat lopputapaamiseen, jossa arvioidaan mentoroinnin onnistumista ja tulevaisuuden kehittämistarpeita sekä yksilöiden että prosessin osalta. (Vanhanen ym. 2013; Väestöliiton mentorointimateriaali 2012–2013.)

Aktorit ja mentorit voivat tarvittaessa saada henkilökohtaista ohjausta mentoroinnin aikana. Womentossa järjestetään myös vertaisryhmätapaamisia, jotka on suunnattu pelkästään aktoreille tai mentoreille. Tapaamisten tavoitteena on vertaistuki ja kokemusten sekä ideoiden jakaminen. (Vanhanen ym. 2013; Väestöliiton mentorointimateriaali 2012–2013.) Mentoriparien yhteiset aloitus-, väli- ja lopputapaamiset sekä vertaisryhmätapaamiset ovat tärkeitä mentoroinnin toteutuksen kannalta. Ne jäsentävät prosessia ja tarjoavat aktoreille ja mentoreille mahdollisuuden saada tukea ja ohjausta sekä ideoita omaan työskentelyyn. Womento-mentorointimallia kehitetään jatkuvasti työntekijöiden ja prosessiin osallistuneiden aktoreiden ja mentoroiden palautteiden ja ehdotusten avulla. Toiminnan kuluessa kehittäminen voi tuoda muutoksia niin ryhmätapaamisten kuin mentorointimateriaalinkin sisältöön.

6 Opinnäytetyön toteutus

6.1 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia Suomeen muuttaneiden koulutettujen naisten kokemuksia Väestöliiton Womento-mentorointiprosessista. Opinnäytetyössäni analysoin aktoreiden kokemuksia suhteessa työmarkkinamenestymistä ennakoiviin tekijöihin, joita ovat vahva ammatti-identiteetti, riittävä ammatillinen suomen kielen taito sekä kasvaneet ammatilliset verkostot. Lopuksi pohdin, miten Womentoa voitaisiin jatkossa kehittää, jotta se pystyisi tukemaan koulutettujen maahanmuuttajanaisten työllistymismahdollisuuksia.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat

1. Miten aktorit kokivat mentoroinnin?
2. Millaisina maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksia edistävät tekijät (ammatti-identiteetti, kielitaito ja ammatilliset verkostot) näyttäytyivät mentoroinnissa?
3. Miten Womento-mentorointia voidaan jatkossa kehittää?

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda esille koulutettujen maahanmuuttajanaisten yksilöllisiä kokemuksia Womento-mentoroinnista. Opinnäytetyöstä esille nousseen tiedon pohjalta Womento-mentorointimallia voidaan Väestöliitossa kehittää ja tulokset voivat myös auttaa mallin valtakunnallisessa juurruttamisessa.

6.2 Aineisto ja sen kokoaminen

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisin menetelmin. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ilmiön kuvaamiseen, ymmärtämiseen tai tulkintaan (Tuomi – Sarajärvi 2002: 87). Laadulliset tutkimusmenetelmät pyrkivät selvittämään tutkimuksen kohteena olevien ihmisten omia tulkintoja jostain ilmiöstä ja yksittäisen tutkimushenkilön vaikutus tutkimukseen voi olla hyvinkin suuri (Hakala 2010: 21–22). Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten aktorit tulkitsevat kokemuksiaan mentoroinnissa ja millaisia merkityksiä aktorit mentoroinnille antavat.

Taulukko 2. Tutkimusmenetelmät ja aineisto

| Menetelmä | Aineisto | |
|------------------------------|---|--|
| Tausta-aineisto | 1. Väestöliiton Womento-mentorointimateriaali | Mentoreille ja aktoreille suunnattu ohjemateriaali: Ohjeita ja harjoituksia aktoreille ja mentoreille, tietoa Womentosta |
| | 2. Väestöliiton toteuttamat palautekyselyt | Webropol-palautekysely, ryhmätapaamisten (alku- ja välitapaamiset) Väestöliiton valmiiksi analysoimat vastaukset mentoreilta ja aktoreilta |
| Ensisijainen aineisto | 3. Osallistuva havainnointi | Neljä havainnointikertaa Womenton ryhmätapaamisissa, kenttäpäiväkirjaan kirjoitettua tekstiä 30 sivua |
| | 4. Syvähaastattelut | Neljän aktorin yksilöhaastattelut, litteroitu materiaali n. 110 sivua, sekä kolmen aktorin vastaukset sähköpostitse esitettyihin haastattelua tarkentaviin kysymyksiin |

Opinnäytetyön kohdejoukkona olivat syksyllä 2012 mentorointiprosessin aloittaneet aktorit (16 henkilöä) kahdesta eri Womento-ryhmästä. Opinnäytetyön tausta-aineistona olivat mentorointipareille jaettu mentoroinnin ohjemateriaali ja Väestöliiton toteuttamat mentoriparien ryhmätapaamisten palautekyselyt. Opinnäytetyön ensisijaisena aineistona olivat mentoriparien ryhmätapaamisissa kirjoitetut havainnointimuistiinpanot ja aktoreiden syvähaastattelut. Elokuussa 2013 lähetin vielä sähköpostitse haastatteluun osallistuneille aktoreille haastattelua tarkentavia kysymyksiä.

6.2.1 Tausta-aineisto

Ensimmäisenä tausta-aineistona käytin Väestöliiton kehittämää mentorointimateriaalia. Väestöliiton mentorointimateriaali (2012–2013) jaettiin mentoripareille alkutapaamisessa ja sen tarkoituksena oli helpottaa mentorin ja aktorin välistä parityöskentelyä. Mentorointimateriaali sisältää Womento-mentorointisopimuksen sekä päiväkirjapohjan. Mentorointisopimukseen mentori ja aktori kirjaavat yhteiset tavoitteet, keskeiset keskusteluteemat, tapaamisten suunnitellun lukumäärän ja keston sekä yhteiset pelisäännöt. Päiväkirjaa on tarkoitus täyttää jokaisen paritapaamisen jälkeen ja siihen on tarkoitus kirjata tapaamisen tavoitteet, aiheet, joista keskusteltiin sekä kuvausta ja arviointia tapaamisen tunnelmasta ja tuloksellisuudesta. Mentorointimateriaaliin sisältyy myös ammatillisen verkostokartan malli ja ideoita keskusteluaiheista. Keskusteluaiheehdotuksia pareille ovat muun muassa unelmatyö ja tulevaisuuden pohtiminen, parhaimmat työelämän tähtihetket, tutkinnon hyväksyminen Suomessa, ansioluettelon päivittäminen, työpaikkojen kirjoittamattomat pelisäännöt sekä työpaikkahaastattelun haasteiden pohtiminen. (Väestöliiton mentorointimateriaali 2012–2013.)

Mentorointimateriaali pyrkii tukemaan aktorin ja mentorin erilaisten roolien rakentumista. Aktoreita ohjataan avoimuuteen sekä vastuuseen omasta ammatillisesta kehittämisestään. Mentoreita kannustetaan tuomaan esille omaa ammatillista osaamistaan sekä tarjoamaan verkostojaan aktorin työllistymisen tueksi. Yhtenä mentoroinnin harjoituksena esitetään esimerkiksi suomenkielisen ammattisanaston kokoaminen ja monipuolistaminen.

Toisena tausta-aineistona käytin Väestöliiton toteuttamia mentoriparien palautekyselyitä. Jokaisen ryhmätapaamisen jälkeen kaikkia aktoreita ja mentoreita pyydettiin vastaamaan sähköpostitse webropol-palautekyselyyn, jonka sisällöt koskivat ryhmätapaamista. Väestöliiton työntekijät lähettivät lyhyet webropol-palautekyselyt kaikille mentoreille ja aktoreille, jotka osallistuivat Womenton mentoripareille suunnattuihin ryhmätapaamisiin (alku- ja välitapaamiset). Alkutapaamisen palautteessa osallistujilta kysyttiin muun muassa saivatko he riittävästi tietoa mentoroinnista, vastasiko tapaaminen heidän odotuksiaan ja mitä he pitivät tapaamisen ilmapiiristä. Jokaisessa palautteessa aktoreille ja mentoreille annettiin mahdollisuus kertoa myös omista kehittämis ehdotuksista ja toiveista.

6.2.2 Osallistuva havainnointi

Osallistuva havainnointi oli opinnäytetyössäni toimiva analyysimenetelmä, koska sen avulla pystyin näkemään, miten aktorit kokivat Womentoon osallistumisen ja mitä ryhmätapaamisissa tapahtui. Osallistuin opinnäytetyöprosessin aikana Womenton ryhmätapaamisiin sekä alku-, väli- että loppuvaiheessa. Kenttäpäiväkirjaan kirjoitin havaintojani mentorin ja aktorin välisestä vuorovaikutuksesta. Seurasin tapaamisissa sanatonta viestintää: eleitä, katsekontaktia, mentorin ja aktorin välistä etäisyyttä ja ilmapiiriä, joka tilanteessa välittyi. Kirjoitin havainnointimuistiinpanoihin myös kuulemiani keskusteluja. Keskityin erityisesti aktoreiden puheeseen. Mentoreiden osalta minua kiinnosti puhe, joka koski aktoreiden oppimista, heidän itseluottamuksensa tukemista, kieltä, ammatti-identiteettiä ja sosiaalisia verkostoja.

Havainnoinnissa käytetään kaikkia aisteja informaation keräämiseen. Siihen liittyy yleensä osallistuminen ja keskeistä on, että tutkijan läsnäolo vaikuttaa aineistoon. (Grönfors 2010: 154, 159.) Osallistuvassa havainnoinnissa on aina riski siihen, että tutkijan objektiivisuus vaarantuu. Havainnoinnin suurin etu on kuitenkin sen välittömyys. Havainnoinnin avulla voi verrata sitä, mitä ihmiset sanovat siihen, miten he todel-

la toimivat. (Robson 1992/2002: 310–311.) Käsinkirjoitetut muistiinpanot eivät ole yhtä luotettavaa aineistoa kuin nauhoitettu aineistomateriaali. Havainnointimuistiinpanojen kirjoittaminen tapahtui kuitenkin samanaikaisesti tai välittömästi Womenton ryhmätapaamisten jälkeen, joten vaikka muistiinpanot olivat alttiita vääristymille (muisti, liian nopeasti tehdyt tulkinnot), voidaan mahdollisten vääristymien riskin tässä tapauksessa nähdä olevan pieni. Nauhoittaminen ei myöskään olisi soveltunut Womenton ryhmätapaamisiin, joista varsinkin alkutapaamisessa useita ihmisiä keskusteli samanaikaisesti isossa tilassa. Ryhmätapaamisissa istuin paikassa, jossa läsnäoloni ei häirinnyt ryhmän toimintaa ja ihmisten välistä vuorovaikutusta. Melko passiivinen läsnäoloni saattaa kuitenkin vaikuttaa jonkin verran tuloksiin.

Osallistuin opinnäytetyöprosessin aikana yhteensä neljään Womenton mentoriparien ryhmätapaamiseen. Yhtä Womenton ryhmää seurasin kaikissa tapaamisissa. Toisen ryhmän kohdalla osallistuin välitapaamiseen ja lopputapaaminen oli näiden kahden ryhmän yhdistetty tapaaminen. Tapaamisiin osallistui lisäksi kolme projektityöntekijää. Lähtötilanteessa mentoroinnin aloitti 16 aktoria ja 16 mentoria (kahdessa eri ryhmässä). Pienin osallistujamäärä ryhmätapaamisissa oli 6 (välitapaaminen, ryhmä B) ja suurin 16 (alkutapaaminen) henkilöä. Jokaiseen tapaamiseen oli varattu kolme tuntia.

Alkutapaamisen tavoitteena oli tutustuttaa aktori ja mentori toisiinsa, sopia yhteisistä pelisäännöistä ja tavoitteista mentorointiin liittyen. Välitapaamisen (6 kk alkutapaamisesta) tavoitteena oli jakaa kokemuksia mentoriparien kesken, tehdä väliarviointia ja tarkentaa mentoroinnin tavoitteita. Lopputapaamisen (11 kk alkutapaamisesta) tavoitteena oli kokonaisuuden arviointi ja kuulumisten vaihtaminen. Kaksi välitapaamista olivat toteutukseltaan erilaisia. Niistä toinen kohdentui isoon määrään mentoripareja, ja toinen oli pienimuotoinen, vain kolmen mentoriparin tapaaminen. Nimesin ryhmät ryhmiksi A (iso ryhmä) ja B (pieni ryhmä). Ryhmän A tapaamiseen osallistui mentoreita ja aktoreita muistakin ryhmistä, sillä muuta sopivaa ajankohtaa ei ollut heille löytynyt. Lopputapaaminen toteutettiin kahden mentorointiryhmän (A ja B) yhteisenä. Tapaamisen aluksi aktoreita ja mentoreita pyydettiin vastaamaan kirjalliseen palautekyselyyn. Kun palautekyselyihin oli vastattu, osallistujat keskustelivat kuluneesta vuodesta ja tulevaisuudesta. Lopuksi aktoreille ja mentoreille jaettiin todistukset siitä, että he ovat osallistuneet Womentoon. Havainnointimuistiinpanot kirjoitin kenttäpäiväkirjaan, jonka pituudeksi tuli 30 sivua fonttikoolla 11 ja rivivälillä 1,5.

6.2.3 Syvähaastattelu

Syvähaastattelu sopii opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi, sillä sen kautta pystyin tavoittamaan aktoreiden syvempiä tulkintoja mentoroinnista. Perttulan (2008) mukaan ihminen kokee elämässään tapahtumia, joissa asiat ilmenevät ihmiselle tietyllä tavalla. Tapahtumien kautta ihminen antaa merkityksiä kokemilleen asioille, ja niin kokemukset alkavat tarkoittaa hänelle jotakin. Kokemukset voivat yksilön näkökulmasta olla tiedostettuja ja tiedostamattomia ja niistä voidaan käydä dialogia toisten ihmisten kanssa. (Perttula 2008: 116, 118–119.) Syvähaastattelu on tutkimusmuoto, jonka tarkoituksena on hankkia syvällistä tietoa tutkittavan ajatuksista, kokemuksista ja käsityksistä. Haastattelu etenee yleisistä asioista yksityisiin ja tavoitteena on saada selville haastateltavan omia tulkintoja tutkittavasta ilmiöstä. (Siekinen 2010: 45–48, 52.)

Kutsu haastatteluun osallistumisesta välitettiin kaikille aktoreille (kahdessa ryhmässä yhteensä 16 henkilöä). Kutsuin aktoreita haastatteluihin sekä ensimmäisessä alkuryhmätapaamisessa että kahdessa eri välitapaamisessa. Sen lisäksi projektityöntekijä välitti kutsukirjeeni (Liite 2) sähköpostitse aktoreille. Ryhmätapaamisissa tulini tutuksi aktoreille, minkä tarkoituksena oli madaltaa aktoreiden kynnystä osallistua haastatteluun. Kuusi aktoria lupautui haastatteluihin, mutta heistä kaksi perui osallistumisensa ennen haastattelua. Tein haastattelut neljälle aktorille huhti–toukokuun 2013 aikana. Haastattelut tehtiin suomen (2) tai englannin (2) kielellä aktorin toiveen mukaisesti. Opinnäytetyöni haastateltavat saivat itse valita ympäristön, jossa haastattelu tapahtui. Haastattelut tehtiin eri kahviloissa pääkaupunkiseudulla.

Aluksi pyysin aktoreita täyttämään taustatietolomakkeen (Liite 3), minkä jälkeen haastattelu alkoi. Haastattelurungossa (Liite 4) kysymykset on teemoiteltu. Teemarunko oli kuitenkin haastattelussa vain viitteellinen. Pyrkimyksenä oli saada esille aktorin omaa syvällisempää kertomusta mentorointiprosessista. Haastattelun keskeisenä kysymyksenä oli: *Kerro minulle mentorointiprosessistasi ja omista kokemuksistasi siihen liittyen.* Haastateltavan kertoessa omaa kertomustaan mentoroinnista pyrin tekemään tarkentavia kysymyksiä. Esimerkiksi: *Kertoisitko tarkemmin, miten koet mentoroinnin vaikuttaneen suomen kielen osaamiseesi?* Vasta haastattelun lopuksi otin teemarungon esille ja tarkistin, oliko joitain osa-alueita, joihin ei vielä ollut tullut vastauksia. Pisin alkupuheenvuoro kesti kuusi minuuttia (haastateltavan puheen kesto ensimmäisen kysymyksen jälkeen). En toistanut kysymyksiä tietyssä järjestyksessä jokaisen haastateltavan kohdalla, vaan kysymysten järjestys muotoutui keskustelun eri aihepiirien kautta.

Kerroin haastateltaville, että he voivat rohkeasti sanoa, mikäli jotain kysymystä on vaikeaa ymmärtää. Muutamia väärinymmärryksiä sanojen kanssa myös sattui. Englanninkieliset haastattelut sujuivat pääosin hyvin, sillä englannin kieli oli haastateltaville selkeästi vahva kieli, vaikkakaan ei äidinkieli. Välillä haastateltavan oli vaikeaa muistaa suomenkielistä sanaa. Hän saattoi pyrkiä kiertämään tietyn sanan kuvaamalla sitä muuten suomen kielellä. Jos näytti siltä, että haastateltava ei pystynyt muistamaan oikeaa sanaa tai hän pyysi apua sanan löytämiseksi minulta, niin silloin pyrin ehdottamaan hänelle sanoja, jotka olivat mahdollisesti lähellä kyseistä sanaa. Koska syvähaastattelussa pyrkimyksenä on kuitenkin jo haastattelutilanteessa tehdä tulkintoja ja tarkistaa niiden paikkansapitävyyttä (vrt. Siekkinen 2010: 57), koen, että avustamista sanan löytämisessä ei tässä tapauksessa voi tulkita haastateltavan johdatteluksi. Akto-rit myös etsivät itse aktiivisesti kanssani suomenkielisiä ilmaisuja. Vaikka ehdotin eri vaihtoehtoja, päätäntävalta haastattelun sisällöistä säilyi heillä. Akto-rit siis myös kielsivät, mikäli sana ei vastannut heidän ajatuksiaan.

Prosessin lopuksi muotoilin lyhyen kirjeen ja kysymysrunгон (Liite 6), jonka tarkoituksena oli tarkentaa haastatteluissa esille tulleita asioita. Tämän kysymysrunгон lähetin sähköpostitse elokuussa 2013 kaikille haastatteluun osallistuneille aktoreille (neljä henkilöä). Heistä kolme vastasi. Kysely lähetettiin englannin kielellä niille haastateltaville, joiden kanssa haastattelu oli käyty englanniksi. Sähköpostikysely pyrki antamaan aktoreille mahdollisuuden tuoda esille ajatuksia, jotka ovat tulleet mieleen haastattelun jälkeen tai joita on helpompi kirjoittamalla ilmaista.

6.3 Aineiston analysointi

6.3.1 Tausta-aineiston analysointi

Tausta-aineisto toimi nimensä mukaisesti ainoastaan opinnäytetyötä taustoittavana aineistona ja lisätiedon antajana. Womenton ohjemateriaalia olisi voinut tarkastella monin eri keinoin, mutta itse päädyin Womenton ohjemateriaalin keskusteluehdotusten taulukoimiseen. Taulukoinnin jälkeen analysoin tekstin teoriasidonnaisen sisällönanalyysin avulla. Tuomen ja Sarajärven (2002) mukaan teoria toimii teoriasidonnaisessa analyysissä apuna analyysin etenemisessä. Teoriasidonnaisessa analyysissä aineiston sisältö muodostuu aineistolähtöisesti, mutta lopputulos on kuitenkin teoriasidonnainen eli määritelty aiemmin teoriassa. (Tuomi – Sarajärvi 2002: 98–99.) Teoreettisena viitekehyksenä käytin voimaantumisteorian kyky- ja kontekstiuskomuksia (Siitonen 1999).

Womenton mentoripareille suunnattujen palautekyselyiden vastaukset olivat Väestöliiton valmiiksi kokoamia. Niissä ei ollut erikseen jaoteltu mentoreiden ja aktoreiden vastauksia. Kyselyn vastausprosentti oli melko alhainen, vain arviolta puolet osallistujista vastasi kyselyihin. Suurin osa vastauksista oli annettu suomen kielellä, mutta mukana oli myös englanninkielisiä vastauksia. Kokosin Väestöliiton kokoamat tulokset vielä uudestaan taulukkoon, joita tuli kaksi (alkutapaamisen aineisto sekä kahden välitapaamiset aineistot). Taulukon sarakkeiden otsikot olivat: Väestöliiton palautekyselyn kysymykset, aktoreiden ja mentoreiden vastaukset sekä huomioitavaa. Palautekyselyiden vastauksia analysoin erityisesti Womenton kehittämisen näkökulmasta.

6.3.2 Havainnointiaineiston sisällönanalyysi

Analysoin havainnointimuistiinpanot teoriasidonnaisen sisällönanalyysin avulla (vrt. Tuomi – Sarajärvi 2002). Aloittaessani analysoinnin pidin erillään jokaisen tapaamisen aineiston. Järjestelin tekstit tapaamisen ajankohdan ja tarkoituksen (alku-, väli- vai lopputapaaminen) mukaisesti. Pidin myös erillään omat pohdintani ja suorat lainaukset osallistujien puheista. Suorista lainauksista erottelin neljä teoriasidonnaista luokkaa. Näitä olivat kielitaito, sosiaaliset verkostot, ammatti-identiteetti ja voimaantuminen. Tämän jälkeen keräsin myös muita aiheita ylös. Näitä olivat esimerkiksi kehittämistarpeet.

Kokemus on aina jo tapahtunutta ja kertojan tulkitsemaa. Se voi ilmetä sanallisesti, kirjoittamalla, piirtämällä, ilmeillä ja eleillä. Tutkija ottaa vastaan kertojan tulkitun kokemuksen. Tutkija kokee sen tietyllä tapaa ja oman kokemuksensa perusteella tulkitsee sen edelleen. Todellisuudessa alkuperäinen kertojan kokemus on siis ainakin kaksi kertaa tulkittu matkan varrella. (Rantala 2007: 126–158.) Havainnointimuistiinpanoja analysoidessani huomasin, miten haastavaa oli erottaa todelliset tapahtumat omista tulkinnoista. Esimerkiksi alkutapaamisessa koin tunnelman aluksi olevan jännittynyt, mutta sen todentaminen kuvailemalla osallistujien käytöstä ei ollut yhtä yksinkertaista. Lopullisista tuloksista jouduin jättämään ulkopuolelle asiat, joita koin tapaamisissa tapahtuvan, mutta jotka tosiasiallisesti voivatkin olla ainoastaan minun kokemuksiani ja siten jopa vääristyneitä tulkintoja. Lopulta tuloksiin jäivät ainoastaan sanallistetut osallistujien kokemukset, joiden kautta tarkastelin mentorointia.

6.3.3 Syvähaastatteluiden sisällönanalyysi

Haastatteluiden jälkeen litteroin haastattelumateriaalin kesällä 2013. Litteroinnin tein sillä kielellä, jolla keskustelu oli haastattelutilanteessa käyty. Englanninkielisen aineiston käänsin myös suomen kielelle. Ruusuvooren (2010) mukaan litteroinnin tarkkuustaso määritellään tutkimusongelman ja metodisen lähestymistavan perusteella (Ruusuvoori 2010: 424–425). Litteroinnissa kirjasin tekstiin myös sananhakemiset, sanan painottamiset, pitkät tauot ja naurahdukset (Liite 5). Tutkittavien anonymiteetistä on huolehdittava tarkoin, varsinkin, jos haastateltavat ovat hyvin suppeasta etnisestä ryhmästä (Aarnitaival 2012: 40). Muokkasin haastatteluiden alussa keräämäni taustatiedot (Liite 3) kuten ammatin, iän ja lähtömaan yleisemmälle tasolle. Haastateltavat nimesin opinnäytetyössä peitenimillä.

Litteroinnin jälkeen syvennyin jokaiseen haastatteluun erikseen. Muodostin haastatteluaineistosta lyhyen tarinan, jossa omin sanoin kerroin aineiston perusteella a) kuka aktori on, b) miksi hän on tullut Suomeen ja miten asiat ovat täällä sujuneet, c) miten hän hakeutui mentorointiprosessiin ja miten mentorointi eteni, d) toiveet ja haasteet, sekä e) muut tärkeät erityisesti juuri tätä aktoria kuvaavat asiat. Pyrin löytämään aktorin kannalta keskeisimmät ja hänen elämäänsä ja kokemuksiaan parhaiten kuvaavat asiat. Tämän jälkeen tein litteroidusta aineistosta teoriasidonnaisen sisällönanalyysin.

Aluksi pelkistin tekstiä niin, että jätin sen ulkopuolelle tutkimuskysymyksiin liittymättömät asiat. Jaoin haastatteluaineiston analyysiyksiköiksi, jotka saattoivat olla pituudeltaan yhdestä lauseesta aina useampaan lauseeseen. Tämän jälkeen ryhmittelin eli klusteroin aineiston etsimällä siitä samankaltaisuuksia. (vrt. Tuomi – Sarajärvi 2002: 111–112.) Taulukoin tekstit neljään ennalta määriteltyyn luokkaan, jotka olivat kielitaito, ammatti-identiteetti, voimaantumisen ja sosiaaliset verkostot. Toin kuitenkin myös esille muita luokkia, kuten hakeutuminen mentorointiprosessiin, haasteita sekä kehittämistarpeita. Osan alkuperäisistä ilmauksista sijoitin useamman eri alaotsikon alle.

Sähköpostivastauksia analysoidessani käänsin ensin englanninkieliset vastaukset suomen kielelle. Tämän jälkeen taulukoin vastaukset kysymyskohtaisesti. Vasempaan sarakkeeseen laitoin aktoreiden alkuperäiset vastaukset. Keskimmäisessä sarakkeessa tein jokaisesta vastauksesta lyhyen yhteenvedon, johon tiivistin olennaisimman. Oikealla olevaan sarakkeeseen kokosin vastaukset yhteen. Lopuksi yhdistin sähköpostivastaukset haastatteluaineiston kohtiin, johon ne vastausten sisällön osalta sopivat.

6.3.4 Narratiivinen analyysi

Opinnäytetyössäni analysointi tapahtui lopuksi narratiivisen aineiston analysoinnin kautta. Narratiivisen aineiston materiaalina käytin havainnointimuistiinpanoja ja syvähaastatteluiden aineistoja. Narratiivien analyysi ja narratiivinen analyysi ovat Heikkisen (2001) mukaan kaksi erilaista aineiston käsittelytapaa. Narratiivien analyysissä aineisto on kertomusten muodossa ja tuloksiksi saadaan esimerkiksi tapaustyyppejä. Narratiivisessa analyysissä aineisto voi olla monenlaista, mutta olennaista on se, että tutkija tuottaa aineistosta uuden kertomuksen. Narratiivisessa tutkimuksessa on tärkeää löytää tutkittavien ääni. (Heikkinen 2001: 189–190.)

Narratiivista tutkimusta kiitellään usein siitä, että sen avulla ihmisten äänen on mahdollista päästä paremmin kuuluviin. Narratiivisen tutkimuksen haittapuolena on, että joskus haastattelutilanne voi ”viedä tutkittavan mennessään” ja tutkittava saattaa kertoa tutkijalle asioista, joista hän ei ehkä ole aiemmin puhunut kenellekään muulle. (Hänninen 2010: 174.) Haastattelukysymysten avulla voi saada selville asioita, jotka ovat tilannesidonnaisia. Narratiivisessa lähestymistavassa on huomioitava, että ihminen valikoi, mitä haluaa itsestään kertoa. (Eteläpelto – Vähäsantanen 2006: 43; Säljö 2001: 115–116.) Yksittäinen ihminen voi kertoa tietystä elämäntapahtumasta hyvin erilaisia tarinoita ja silti kaikki eri versiot ovat yhtä todellisia (Heikkinen 2001: 92; Huhtanen 2004: 177).

Narratiivisen kertomusmuodon tarkoituksena on vakuuttaa tutkimuksen lukija todentunnusta. Ymmärtämys kertomuksen henkilöistä ja heidän vaikuttimistaan kasvaa. (Heikkinen 2001: 192–193). Opinnäytetyössäni tein havainnointi- ja haastatteluaineistosta narratiivisen analyysin kautta synteesin: neljän aktorin kertomuksesta ja havainnointiaineistosta muodostui yksi uusi kertomus (Liite 1). Vaikka kertomus on aineistosta nostettua tulkintaa, se kuitenkin pohjautuu kokemus- ja merkityssisältöihin, joita naiset mentoroinnille antoivat. Kertomuksessa kyseinen aktori ei edusta siis vain itseään, vaan hän edustaa tietynlaista kerronnallista identiteettiä (vrt. myös Rantala 2007: 126–158). Kertomus sisältää aineiston kannalta keskeisiä teemoja ja pyrkimyksenä on välittää aktoreiden kokemusten aitous opinnäytetyön lukijalle.

7 Opinnäytetyön tulokset

7.1 Tausta-aineiston tulokset

Womenton mentoripareille suunnattu ohjemateriaali sisältää voimaantumisen kykyuskomusten osa-aluetta tukevia elementtejä, kuten omien onnistumisten kirjaaminen ja sen pohtiminen, mihin asioihin aktori pystyy työllistymisessään vaikuttamaan ja mihin ei. Voimaantumisen päämäärien osa-aluetta tukevat konkreettisten välitavoitteiden asettaminen – esimerkiksi ansioluettelon päivittäminen. Womenton mentorointimateriaalin keskusteluehdotukset ovat kuitenkin vain ehdotuksia, ja ei ole varmaa, kuinka moni pareista etenee mentoroinnissaan materiaalin pohjalta. Aktoreiden tavoitteet ovat myös erilaisia – jollakin voi olla enemmän tarvetta kielitaidon harjoitteluun kun puolestaan toinen pari keskittyy ammatillisten vahvuuksien löytämiseen. Materiaalin voi kuitenkin sanoa olevan työllistymisen edellytyksiä ja aktorin voimaantumista tukeva. Tavoitteisiin pääseminen on silti jokaisen parin toiminnasta riippuvaista.

Mentoripareille suunnatun palautekyselyn vastaukset olivat selkeästi muotoiltuja ja ne keskittyivät kysymään keskeisimpiä piirteitä tapaamisista. Womentoa pidettiin tarpeellisenä työmuotona maahanmuuttajanaisten työllistymisen tukemisessa sekä valtaväestön ja maahanmuuttajien vuorovaikutuksen kehittämisessä. Womenton kautta aktorit ovat saaneet tukea ja lisää mahdollisuuksia elämäänsä Suomessa. Womenton tapaamisten ilmapiiri sai kehuja sekä alku- että välitapaamisten palautteissa. Se oli osallistujien mukaan ”rento” ja ”luottamusta herättävä”. Osa kertoi, ettei olisi halunnut lähteä pois tapaamisesta tai että tunnelma oli kuin olisi ollut perheen kanssa.

Olen todella iloinen, että saan tietää Womento ohjelman. Se on muuttanut elämäni. (Välitapaamisen palaute_5.4)

Alku- ja välitapaamisten vastausten joukossa oli paljon kehittämissuhteita. Kehittämissuhteita oli muun muassa konkreettisempien toimintaehdotusten esittely ja yhteydenpidon jatkaminen myös Womenton loputtua (esim. alumnitoiminta). Varsinkin aiempien mentorointiparien kokemuksista olisi haluttu kuulla. Tätä toivottiin sekä alku- että välitapaamisten palautteissa. Osa osallistujista toivoi enemmän yhteistä tekemistä (*”ice breaker game”*) tai enemmän koko ryhmän tutustumista toisiinsa (*”Jos ryhmä tuntisi toisensa paremmin, voisi vertaistukea käyttää enemmän ja kun joukossa oli jo kokeneita mentoreita, heidän kokemuksesta hyödyntää enemmän.”*).

7.2 Osallistuvan havainnoinnin tulokset

Mentorit ja aktorit olivat tyytyväisiä siihen, miten heidät oli yhdistetty toisiinsa. Parit kokivat, että heillä oli alusta asti paljon yhteistä keskusteltavaa. Aktoreiden tarpeet mentoroinnin suhteen olivat erilaisia, sillä he olivat iältään ja kokemuksiltaan erilaisia. Mentorit ja aktorit olivat tavanneet toisiaan mentoroinnin aikana vaihtelevasti (1 krt/kk, 2–3 krt/kk tai vieläkin useammin). Mentoriparit olivat lähettäneet toisilleen myös sähköpostia. Womenton päiväkirjaa (tarkoitus täyttää aina paritapaamisten jälkeen) aktorit olivat täyttäneet heikosti. Kaksi heistä oli täyttänyt päiväkirjaa jokaisen tapaamisen jälkeen, neljä ei kertaakaan ja kaksi täytti päiväkirjaa aluksi (noin 2-3 kertaa), mutta jätti sitten päiväkirjan kirjoittamisen. Kukaan aktori tai mentori ei sanonut heillä olleen huolia prosessin aikana.

Valtavan iso kiitos! Työ, jonka olette tehneet etukäteen on todella tärkeää. Se on onnistumisen edellytys. Että on heti keskusteluaiheita [parin kanssa]. (...) Ei me oltais kohdattu muuten. (Mentori_lopputapaaminen)

Kaikki aktorit ja mentorit kokivat mentoroinnin positiivisena kokemuksena. Parit olivat oppineet, että työelämä voi olla hyvin samankaltaista eri maissa, kun puolestaan maan sisällä olevat erot esimerkiksi yksityissektorin ja julkishallinnon töissä voivat olla suuria. Parit kertoivat jatkavansa mentorointia myös Womenton loppumisen jälkeen, vaikka mentorointisuhde muuttuukin mentoroinnin kuluessa enemmän ystävien väliseksi vuorovaikutussuhteeksi. Mentorit olivat oppineet ymmärtämään paremmin maahanmuuttajien kokemuksia suomalaisessa yhteiskunnassa. Osa heistä kertoi kokeneensa mielenkiintoiseksi aktorin kehittymisen seuraamisen. Haasteina mentorit ja aktorit mainitsivat ajan puutteen – perhe ja työ vievät voimia ja aikaa ei aina ole, jotta jaksaisi tavata tai kehittää osaamistaan. Osa mentoripareista myös asui kaukana toisistaan, joten tapaamiset vaativat siitä syystä erityisiä järjestelyjä. Osa mentoreista olisi toivonut voitavansa tarjota mentorille työpaikkaa (vaikka se ei olekaan Womenton tarkoitus) ja heitä harmitti, ettei siihen tarjoutunut mahdollisuutta.

Womenton ryhmätapaamisissa keskustelut liikkuivat pääosin työ- ja ammattialan asioissa. Parit olivat asettaneet mentoroinnin tavoitteiksi ammatilliseen kehittymiseen liittyviä asioita, joita olivat esimerkiksi ansioluettelon päivittäminen sekä työkokeilupaikan saaminen. Väli- ja lopputapaamisten aikana aktorit ja mentorit kertoivat päässeensä tavoitteisiin melko hyvin. Välitapaamisissa selvisi, että yhdestätoista (paikalla olevasta) aktorista kahdeksan oli päässyt työelämään mukaan: Heistä neljä oli työllistynyt ja neljä

oli työkokeilussa. Tämän lisäksi yksi aktoreista odotti päätöstä apurahahakemukseensa. Aktorit kokivat mentoroinnin hyödyttävän omaa ammatillista kasvua myös työllistymisen jälkeen, sillä mentoroinnissa voidaan keskustella myös työkultuurista ja työn sisällöistä vaitiolovelvollisuutta unohtamatta.

[Mentori sanoo aktorille] Olet niin kaunis kun hymyilet! Nyt sinä hymyilet paljon enemmän. Olet paljon rohkeampi! (Mentori_välitapaaminen)

Meillä on realistiset odotukset [työpaikan suhteen]. Aktorilla on todella mahdollisuus edetä [urallaan]. [Minun työtäni mentorina on, että...] annan aktorille mahdollisuuden oppia ja näyttää mitä osaa. Hänelle pitää antaa mahdollisuus. Sitten hän saa kyllä paikan! (Mentori_välitapaaminen)

Mentoreiden mukaan heidän roolinsa on ollut tukea aktoreiden ammatillista kasvua ja vahvistaa heidän itseluottamustaan. Tapaamisissa mentorit käyttivät aktoreista puhuessaan positiivisia ilmauksia. He kertoivat aktorinsa taidoista ja kehuivat heitä ääneen muulle ryhmälle (*"Osaat todella hyvin suomen kieltä"*). Osa aktoreista on ollut aktiivisia lähettämään esimerkiksi työpaikkahakemuksia, osa aktoreista on kuitenkin tarvinnut mentoriltaan kannustusta. Tapaamisessa yksi mentoreista kertoi "patistavansa" omaa aktoriaan lähettämään työhakemuksia eteenpäin. Aktorit kokivat saaneensa mentoreiltaan paljon ammatillista tukea ja tietoa, joka auttaa heitä työelämässä. Aktorit myös sanoivat ääneen, että mentoroinnin parityöskentely oli pystynyt parantamaan heidän itsetuntoaan ja itsetuntemustaan. Yksi aktoreista kertoi lopputapaamisessa, että mentorointi opetti hänelle, ettei kaikkea tarvitse tehdä yksin.

Suurin osa aktoreista puhui ryhmätapaamisissa suomen kieltä, mutta pari aktoreista halusi mieluummin keskustella englanniksi. Välitapaamisissa oli huomattavissa, että koska ryhmä A oli iso ja kaikki osallistujat eivät tunteneet toisiaan, tarvittiin keskustelun syntymiseen enemmän projektityöntekijöiden kannustusta. Ryhmätapaamisissa pystyi huomaamaan, miten osa aktoreista koki suomen kielen puhumisen hyvin haastavana. Rohkeus käyttää suomen kieltä kuitenkin lisääntyi toisaalta prosessin kuluessa (alkutapaamisesta lopputapaamiseen), mutta myös yksittäisen ryhmätapaamisen aikana. Tapaamisen aluksi monet aktorit olivat hyvin varovaisia puheissaan, mutta yleensä he rohkaistuivat tapaamisten aikana ja myös puhe lisääntyi. Osa aktoreista sanoi, että kokemus siitä, että he tulevat ymmärretyksi, on heille todella tärkeä. Mentoriparit kertoivat tehneensä paritapaamisissa erilaisia ratkaisuja suomen kielen käytön suhteen. Osa puhui paritapaamisissa aina suomea, kun puolestaan osa saattoi hetkittäin vaihtaa englantiin, mikäli jotain asiaa oli haastavaa selittää. Ryhmätapaamisissa kävi kuitenkin ilmi, että osa pareista käytti mentoroinnin kielenä yksinomaan englantia.

Mä puhun joka päivä suomea [töissä]. Jos mä puhun mentorille vielä, mä tulen tosi väsynyt. Ei ole enää hauskaa. (Aktori_välitapaaminen)

Me puhumme mentoroinnissa englantia. Ajattelin, että asia menee puhumisen edelle. (Mentori_lopputapaaminen)

Osa aktoreista koki raskaaksi suomen kielen käytön vapaa-ajalla ja mentoroinnissa, koska heidän työkielenään oli myös suomen kieli. Toisaalta englannin kielen puhumisen nähtiin myös olevan sivuseikka tilanteessa, jossa mentoroinnin sisältö (esim. uusien asioiden oppiminen, tärkeät keskusteluaiheet) painottui. Kaiken kaikkiaan suomen kielen oppiminen nähtiin mentoroinnissa taitona, jota voitiin ylläpitää. Näin erityisesti tilanteessa, jossa aktorin työskentelykielenä oli muu kuin suomen kieli. Englannin kielen käyttö työssä vähensi aktoreiden mukaan heidän motivaatiotaan harjoitella vapaa-ajalla suomen kieltä. Suomen kielen opiskelusta tuli ”tarpeetonta”, sillä ilman sitäkin pystyi pärjäämään. Kuitenkin muutama pari kertoi myös suomen kielen kehittymisestä. Aktorit halusivat oppia suomen kieltä erityisesti keskustelun kautta. Tapaamisissa oli havaittavissa, että suomen kielen käyttämiseen tarvitaan kuitenkin rohkeutta ja itseluottamusta. Osa aktoreista kertoi, että mentoroinnin myötä he ovat oppineet kirjoittamaan paremmin sekä oppineet uutta ammattisanastoa. Mentorit olivat myös korjanneet aktoreiden kirjoittamia sähköpostiviestejä, mistä on ollut paljon hyötyä.

Ensimmäisellä tapaamisella parini [aktori] puhui vain vähän, mutta nyt hän puhuu kuin papupata! Hän on lukenut suomenkielisiä kirjoja... Hänen sanavarasto on kasvanut ja myös uskallus puhua. (Mentori_välitapaaminen)

Mentoroinnin avulla aktorit tutustuivat saman tai lähellä olevan ammattialan valtaväestön edustajaan. Tämä yksi kontakti, mentori, näytti olevan tärkein verkosto, jota mentoointi pystyi aktoreille tarjoamaan. Haasteiksi aktorin verkostojen laajentamiseen mainittiin usein mentorin työelämätilanne: esimerkiksi osa mentoreista oli eläkkeellä, äitiys- tai opintovapaalla. Myös se, että mentori työskenteli alalla, jolle maahanmuuttajan on haastavaa työllistyä (esimerkiksi valtionhallinto), nähtiin esteenä verkostojen laajentamiselle. Vaikka mentoointi ei laajentanutkaan aktoreiden verkostoja mentoria kauemmaksi, kokivat kaikki aktorit kuitenkin tärkeänä tutustumisen mentoriin.

Olen tosi tyytyväinen, että täällä on nainen, joka ymmärtää minua ihmisenä ja naisena. Syntyi ystävyys. Jokainen tapaaminen on kuin pieni juhla. Ennen häntä (mentoria) ei ollut Suomessa ketään, jonka kanssa keskustella pitkään tai joka voisi auttaa [ammattillisissa asioissa]. (Aktori_välitapaaminen)

Hyöty, jota aktorit kokivat saaneensa verkostoitumisesta, vaihteli. Suurin osa aktoreista ei kokenut saaneensa hyötyä mentorin verkostoista, vaikka he pitivätkin tärkeänä tutustumista mentoriin. Muutama aktori oli silti hyötynyt verkostoista. Yksi aktori oli saanut mentorista itselleen suosittelijan, minkä hän koki edesauttaneen hänen työnsaantiaan. Yksi aktori oli saanut mentorinsa tuella harjoittelupaikan: Mentori oli soittanut työpaikan johtajalle ja kysynyt, voisiko aktori tulla työkokeiluun. Lopuksi aktori oli käynyt vielä haastattelussa. Vain pari aktoria oli vierailut mentorinsa työpaikalla. Yksi mentoripari oli käynyt useita kertoja erilaisissa kulttuurien välisissä tapahtumissa.

Ryhmätapaamisten ilmapiiri näyttäytyi pääosin avoimena ja turvallisena, vaikka aktorit näyttivätkin kokevan sen hetkittäin myös hieman jännittävänä. Jännitys ilmeni esimerkiksi varovaisuutena ottaa kontaktia ja keskustella. Tämä voi kuitenkin myös liittyä yksilöiden erilaisiin temperamenttieroisiin tai kulttuurisiin seikkoihin. Osallistujien välinen keskustelu oli vastavuoroista, positiivista ja kannustavaa. Kaikkien osallistujien mielipiteitä ja ajatuksia kuunneltiin. Projektityöntekijät esimerkiksi kannustivat aktoreita puhumaan, mikäli he eivät olleet saaneet aikaisemmin puheenvuoroa. Osallistujat uskalsivat esittää myös eriäviä mielipiteitä ja kehittämissuhteita.

7.3 Syvähaastatteluiden tulokset

7.3.1 Aktoreiden taustatiedot ja mentorointikokemukset

Haastatteluihin osallistui yhteensä neljä henkilöä. Haastatteluista puolet käytiin suomen kielellä ja puolet englannin kielellä. Loppuviitteistä (Liite 7) löytyvät aktoreiden alkuperäiset lainaukset niissä tapauksissa, joissa haastattelut käännettiin englanninkielestä suomen kielelle. Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Haastatteluiden keskimääräinen kesto oli 81 minuuttia ja litteroitua materiaalia kertyi yhteensä 75 sivua alkuperäistä ja 38 sivua englannista suomen kielelle käännettyä tekstiä, jonka fonttikoko oli 10 ja riviväli 1. Lyhin haastattelu kesti tunnin ja kymmenen minuuttia ja pisin haastattelu tunnin ja 45 minuuttia. Elokuussa 2013 lähetin vielä neljälle haastatteluun osallistuneelle aktorille sähköpostia (Liite 6), jonka tarkoituksena oli tarkentaa haastattelussa esille nousseita aiheita. Neljästä aktorista kolme vastasi. Liitin aktoreiden sähköpostivastaukset osaksi haastatteluaineiston tuloksia. Käytän aktoreista opinnäytetyössä peitenimiä. Taulukossa 3 ovat haastateltavien taustatiedot.

Taulukko 3. Haastateltujen aktoreiden taustatiedot

| Nimi | Ikä | Maanosa, josta muuttanut Suomeen | Perhe Suomessa |
|--------|--------------------------------------|--|-------------------|
| Maria* | 20-30 v. | Itä-Eurooppa | Puoliso |
| Sandra | 30-40 v. | Itä-Eurooppa | Perhe |
| Lola | 30-40 v. | Etelä-Eurooppa | Perhe |
| Hanna* | 20-30 v. | Aasia | Yksin |
| * | Haastattelu tehty englannin kielellä | | |

Aktorit olivat muuttaneet Suomeen eri syistä; avioitumisen, paluumuuton, elämänlaadun parantamisen tai opiskelun vuoksi. Kukaan heistä ei ollut muuttanut Suomeen suoranaisesti työn perässä. Aktorit olivat asuneet Suomessa kahdesta kahdeksaan vuotta. Kun haastattelu toteutettiin huhti–toukokuussa 2013, aktorit olivat olleet mentoroinnissa mukana yli kuusi kuukautta ja he olivat ehtineet nähdä mentoriaan kuudesta kahtentoista kertaa. Kaksi aktoreista oli osallistunut kaikkiin Womenton järjestämiin kolmeen koulutukseen (*Sosiaalinen media työnhaussa*, *LinkedIn -koulutus*, ja *Rahankäytön ABC – arjen taloushallinta*), yksi yhteen ja yksi ei ollut osallistunut yhteenkään koulutukseen. Kaikki olivat päässeet ryhmätapaamisiin, joita haastatteluun mennessä oli ollut kaksi.

Haastateltavat olivat löytäneet tiedon Womentosta ystävältä, kielikurssin opettajalta, internet-sivuilta, työ- ja elinkeinotoimiston esitteestä sekä TE-toimiston virkailijalta. Yhden aktorin oli mentorointiin mukaan pyytänyt Womenton projektityöntekijä. Kukaan haastateltavista ei ollut aiemmin ollut mukana mentoroinnissa mentoroitavana. Yksi haastateltavista tunnisti itse olleensa työpaikalla mentorina. Hän oli perehdyttänyt työpaikallaan uutta työntekijää työpaikan käytäntöihin.

Aktorit hakeutuivat mentorointiin, koska se tarjosi mahdollisuuksia harjoitella suomen kieltä ja saada apua työllistymiseen. Yksi aktoreista piti tärkeänä sitä, että mentorointi oli suunnattu juuri koulutetuille maahanmuuttajanasille. Aktorit toivoivat saavansa Womentosta myös ystäviä. Yhden aktorin motivaatiota lisäsivät ystävän hyvät kokemukset ja projektityöntekijän henkilökohtainen kutsu. Aktorit pitivät alkuvaiheessa yhteyttä projektityöntekijöihin sähköpostitse. Osa aktoreista kävi Womenton työntekijöiden luona myös haastattelussa. Ensimmäiseen ryhmätapaamiseen tuleminen ja parin tapaaminen jännitti kolmea aktoria. Toisaalta he kuitenkin kokivat itsensä iloisiksi, sillä *enää ei tarvitsisi olla yksin*. Pariin tutustumista helpotti ensimmäisen ryhmätapaamisen

ennalta sovittu aihe ja lomakkeet, joiden avulla tapaamisessa edettiin. Mentoroinnin tavoitteiksi valikoituivat oikean ja itselle sopivan ammattialan sekä työpaikan löytäminen. Mentoroinnin loppuvaiheessa keskustelut keskittyivät kuitenkin enemmän työelämäkokemusten jakamiseen.

Alun haasteiksi yksi aktori kertoi hämmennyksensä siitä, mikä oli paria yhdistävä tekijä. Heidän ammattialansa eivät tuntuneet alkutapaamisessa kohtaavan. Keskusteltuaan yhdessä he kuitenkin huomasivat yhteisiä kiinnostuksenkohteita. Vuorovaikutus tuntui myös toimivan. Aktori kertoi, että hänen oli vaikeaa määritellä omaa ammattialaansa Womenton työntekijöille, sillä hän ei ollut Suomessa tehnyt omaa, koulutustaan vastaavaa työtä. Myös aktorin ja mentorin suuri ikäero huolestutti yhtä aktoria, mutta tutuudessaan pariinsa aktori huomasi olleensa turhaan huolissaan.

Aktorit puhuivat mentoristaan pelkästään positiivisia asioita. He olivat tyytyväisiä pariinsa, eivätkä löytäneet mitään kehittämistarpeita vuorovaikutussuhteesta tai mentorin toiminnasta. Jaottelin aktoreiden kuvaukset mentoristaan viiteen eri luokkaan: *Kannustaja ja tukija, ystävä, opettaja, esikuva ja suosittelija*. Kuvaukset saattavat olla osin päällekkäisiä ja yksi aktori saattoi haastattelussaan kuvata omaa mentoriaan monella eri tavalla.

Kannustava ja tukea antava mentori rohkaisee ja luottaa aktorin elämässä menestymiseen. Hän on positiivinen ja energinen sekä iloinen aktorin puolesta. *Mentori ystävä* on myötätuntoinen, avoin ja aito. Hän pystyy ymmärtämään haasteita, joita maahanmuuttajat voivat joutua kokemaan. Aktori kokee voivansa ottaa häneen milloin tahansa yhteyttä ja hän tuntuu läheiseltä. *Opettava mentori* auttaa suomen kielen oppimisessa. Hän on kärsivällinen ja omistautuva ja haluaa auttaa aktoria. Hänellä on paljon kokemusta ja tietoa. *Mentori esikuvana* on rohkea ja päämäärätietoinen ammattilainen. Hän pystyy omien kokemustensa kautta vahvistamaan aktorin luottamusta omaan tulevaisuuteen. Hän on aktorin samastumisen kohde. *Suosittelijana* toimiva mentori toimii aktorin suosittelijana työnhaussa. Hän tietää paljon mentoroinnista ja hänellä on laajat kontaktiverkostot. Aktorin suhde häneen on ammatillisesti orientoitunut.

Minusta ensimmäinen tapaaminen [oli itselle merkityksellisin kokemus mentoroinnista]. (...) sitten minä kerroin hänelle elämäntarinani, ja sillä hetkellä minä näin kyyneleitä hänen silmissään, ja täydellistä tukea (full support), hän halasi minua ja minä luulen että sillä hetkellä meistä tuli hyvin läheisiä, ja minä ymmärsin että voin todella luottaa häneen, ja että hän todella tukee minua. Maria_11.9.2013_sähköpostivastaus*¹

Tärkeimmäksi tai merkittävimmäksi asiaksi mentoroinnissa kaksi aktoreista nimesi ensimmäisen kohtaamisen mentorinsa kanssa. He kokivat, että juuri siinä tapaamisessa rakennettiin yhteisymmärrystä ja luottamusta, joka ”säilyy Womenton virallisen lopetuksen jälkeenkin”. Alkutapaamisessa aktoreiden oli myös ensimmäistä kertaa mahdollista vaihtaa mielipiteitä ammattiasioista suomalaisen työelämäedustajan kanssa. Yksi aktori koki saavansa mentoriltaan henkistä tukea ja pyyteetöntä apua, minkä hän koki tärkeänä itselleen. Mentorilta saatu tuki nähtiin erityisesti ammatillisena ja objektiivisena, minkä vuoksi se eroaa aktoreiden mielestä perheeltä ja sukulaisilta saadusta tuesta. Tuesta nähtiin olevan hyötyä suomalaisessa työelämässä pärjäämisessä. Mentorilta saatu tieto ja tuki myös koettiin käyttökelpoiseksi ja hyödylliseksi.

7.3.2 Aktoreiden ammatti-identiteetin vahvistuminen

Kaikilla aktoreilla oli maisteritason koulutus. Yksi heistä oli hankkinut tutkinnon Suomessa. Tutkinnot olivat monelta eri ammattialalta. Suomessa aktorit olivat kuitenkin toimineet koulutustaan vastaamattomissa töissä esimerkiksi henkilökohtaisina avustajina, sihteereinä ja varastotyöntekijöinä sekä vapaaehtoistyössä erilaisissa järjestöissä. Työkokeilupaiikkoja heillä oli ollut muun muassa matkatoimistossa ja lasten päivähoidossa. Työttömyysjaksot olivat kuuluneet jokaisen aktorin työuraan. Haastatteluhetkellä kaksi aktoria oli työkokeilussa ja kaksi määräaikaisessa työsuhteessa.

Kaksi aktoreista oli työllistynyt työkokeiluun ennen mentorointia ja heistä toisen työkokeilu muuttui mentoroinnin aikaan määräaikaiseksi työsuhteeksi. Yksi aktoreista työllistyi mentoroinnin alettua määräaikaiseen työsuhteeseen. Hän oli työhaastattelussaertonut Womentosta ja mentoristaan. Työnantajat olivat ottaneet yhteyttä mentoriin ja aktorin mukaan tällä oli suuri merkitys työpaikan saamiseen. Yksi aktori teki mentoroinnin alkaessa osa-aikaisena ja vapaaehtoisena töitä. Mentoroinnin aikana hän pääsi oman alansa työkokeiluun. Aktori koki, että työkokeiluun pääseminen onnistui, koska mentoroinnin kautta hän *alkoi ymmärtää, mikä työ häntä kiinnostaa ja mitä hän haluaa työkseen tehdä*. Aktori oli saanut kuulla yrityksestä ystävältään, minkä jälkeen hän soitti esimiehelle ja omien sanojensa mukaan pystyi vakuuttamaan esimiehen siitä, että hänet kannattaa palkata.

Parin aktorin ammatti-identiteetti oli heidän haastatteluidensa perusteella kriisissä ennen mentorointia. Aktorit olivat epävarmoja itsestään: omasta osaamisestaan ja toiveistaan ammattialan suhteen. Mentorointisuhteessaan aktorit paljastivat mentorilleen am-

matillisen keskeneräisyytensä ja hakivat tukea ammatillisille valinnoilleen. Mentoriltaan he saivat rohkaisua ja tietoa, jotka auttoivat heitä tekemään ammatillisia ratkaisuja. Parit keskittyivät mentoroinnissa erityisesti ammatillisen tietoisuuden lisäämiseen ja aktorin omien kiinnostuksenkohteiden löytämiseen. Mentorit kertoivat aktoreille omasta työstään, ammattialan työnkuvasta, työnhakukanavista ja omista kokemuksistaan ammattialan vaihtajana. Mentoreidensa avustamina aktorit tekivät itsetuntemusta ja itseluottamusta lisääviä harjoituksia.

Silloin kun olin ensimmäistä kertaa Womentossa... En tiennyt mitä hakisin... Mitä... Minä olin niin hämmentynyt ja olin valmis hakemaan ihan mitä tahansa niin kauan, että saisin töitä. (...) Mutta minä olin onnekas, että sain jotain neuvoja... Mutta jos en olisi saanut niitä, ehkä tekisin jotain sellaista, mistä en pitäisi. Mutta silti minä tekisin sitä... (naurahdus) Ja nyt... (...) Minä... tunnen paremmin omat tulevaisuuden suunnitelmani. Minä olin ennen... Ennen minä olin hämmentynyt, että pitäisikö minun mennä takaisin omaan maahani vai pitäisikö minun työskennellä täällä... Ja nyt minä tiedän paljon paremmin, että minä voin jäädä tänne, koska minulla on työpaikka ja minulla on asioita, joiden haluan olevan täällä. Hanna_22.5.2013*²

Haastatteluiden perusteella näyttää siltä, että suurin osa aktoreista on ennen mentoointia tai mentoroinnin aikana löytänyt omat ammatilliset vahvuutensa. Heidän mukaansa ammatillisten vahvuuksien tunteminen lisää heidän mahdollisuuksiaan työelämässä. Mentoroinnissa aktoreiden ammatti-identiteetin vahvistumista edistivät mentoreiden kannustus, tuki ja usko aktorin työllistymiseen sekä ammattialan ajantasaisen tiedon saaminen. Mentorin positiivinen asenne motivoi aktoria tekemään harjoituksia, joista oli hyötyä hänen ammatillisen itsetuntemuksensa kehittymiselle. Tällaisia harjoituksia olivat esimerkiksi omien ammatillisten vahvuuksien ja toiveiden kirjaaminen. Yksi aktoreista haki mentorinsa kannustamana Suomen kansalaisuutta ja saikin sen. Suomen kansalaisuus voi olla tälle aktorille väylä saada koulutusta vastaava työpaikka.

Mentoroinnista saatu tuki oli kuitenkin myös henkilökohtaista. Tuki näytti vaikuttavan aktoreiden itsetuntoon ja itseluottamukseen muissakin kuin ammatillisissa asioissa. Seuraava katkelma on havainnointipäiväkirjasta, johon kokosin tulkintojani haastatteluaineistosta. Kursivoidut ovat suoria lainauksia litteroidusta tekstistä.

Maria on asunut Suomessa muutamia vuosia. Ensimmäistä kahta vuotta hän kuvaa *haastaviksi*. Hän koki olevansa *totaalisen yksin ja stressaantunut*. Maria kuvaa itseään *sosiaalisesti ihmiseksi* ja siksi yksinäisyys tuntui erityisen vaikealta. Mentoriaan Maria kuvaa *kannustavaksi*. Maria kokee saaneensa hänestä *läheisen ystävän*. Mentori tukee, kannustaa ja *ymmärtää häntä todella hyvin*. Tulevaisuutensa Maria kokee nyt positiivisena. Hän näkee itsellään useita mahdollisia oman alan työllistymisvaihtoehtoja. Maria kokee olevansa *onnellinen ja ansaitse-*

vansa sen, että kaikki on alkanut vihdoinkin sujua hyvin elämässä. (Havainnointipäiväkirja.)

Ilmapiiri erityisesti Womenton ryhmätapaamisissa koettiin hyväksyväksi ja tasa-arvoiseksi. Suhteessa mentoriin aktorit kokivat voivansa olla oma itsensä. Tämän osa aktoreista koki erityisen tärkeänä ja erilaisena verrattuna tilanteeseen muualla yhteiskunnassa. Osa heistä koki olevansa suomalaisessa yhteiskunnassa ulkopuolinen tai sivustakatsoja. Mentoroinnissa aktorit pystyivät itse määrittelemään toiminnan tavoitteet ja tämä toi heille kokemusta toimintavapaudesta. Mentoroinnin myötä aktorit saivat onnistumisen kokemuksia, kannustusta ja he tulivat kuulluiksi. Tämä vahvisti aktoreiden mukaan heidän itsearvostustaan. Ammatillinen itsetunto vahvistui ammatillisten onnistumisten ja vahvuuksien kirjaamisen kautta. Aktorit kertoivat mentoroinnin myötä huomanneensa vahvuuksia, joita he eivät aikaisemmin olleet ajatelleeksi.

*Aluksi, silloin kun sain tämän työkokeilun, hän [mentori] oli todella iloinen ja myöhemmin, kun kerroin hänelle näistä muista asioista, hän oli että "Nyt sinä tulet näkemään sen ajan, kun saat paljon työtarjouksia samaan aikaan. Ja sinun täytyy päättää niiden välillä." On valitsemisen vaikeus, sen sijaan että olisi tilanne, että ei olisi mitään vaihtoehtoja. (...) Hän sanoi "Usko vain... Sinä tulet saamaan tämän työn. Ja myöhemmin sinun tulevaisuutesi tulee valoisammaksi ja valoisammaksi..." Ja minä olin, että "Kyllä, minä toivon niin." Maria_24.4.2013*³*

Itsearvostusta oli esimerkiksi se, että kaksi aktoreista alkoi hakea töitä sen mukaan, mikä heitä kiinnosti ja mikä oli heille oikea ammattiala. Aktorit mainitsivat itseluottamuksen kasvaneen muun muassa Womenton jäsenyyden ja ansioluettelon päivittämisen kautta. Mentorin esimerkki omalta työuralta vahvisti yhden aktorin uskoa, että ammattialaa voi vaihtaa ja ilman tiettyä koulutustakin voi työllistyä toiveammattiin. Osa aktoreista kertoi, että he olivat mentoroinnin myötä alkaneet näkemään myös tulevaisuus positiivisena. Työelämässä tapahtuneet onnistumiset nähtiin itse ansaittuina.

7.3.3 Henkilökohtaisten ja ammatillisten verkostojen rakentuminen

Verkostojen rakentumisessa aktoreiden kokemuksissa voitiin havaita kaksi erilaista tilannetta: osa aktoreista koki ystävystyneensä mentorinsa kanssa ja osa heistä koki suhteensa mentoriin pääosin ammatillisesti orientoituneena. Kuvaan näitä kahta erilaista mentoroinnin ulottuvuutta havainnointipäiväkirjojen muistiinpanojen kautta.

Sandra toivoi löytävänsä Womentosta *ihmisiä, joiden kanssa hän voisi puhua vapaasti*. Haastattelussa hän kertoo innostuneesti mentoristaan. Sandrasta tuntui *kuin he olisivat jo aikaisemmin jossain olleet tuttavina – oli hyvä ja lämmin tunne*. Tärkeimmiksi ja parhaimmiksi asioiksi hän kokee Womenton kautta saadun *luottamuksen* tunteen sekä *ystävyyden*. Hänellä ei ole ennen mentorointia ollut *kuin valitettavasti vain yksi suomalainen ystävä*. Womentossa olemista hän kuvailee *semmoiseksi tunteeksi, kuin olisi isossa perheessä*. (Havainnointipäiväkirja.)

Lola tiesi jo mentoroinnin alussa haluavansa apua ansioluettelon tekemiseen. Mentori toimi työhaastattelutilanteessa hänen suosittelijanaan ja Lola on sitä mieltä, että *juuri se auttoi häntä saamaan omaa koulutustaan vastaavan työpaikan*. Työhaastattelussa hän kertoi myös kuuluvansa Womentoon. Lola kokee tärkeäksi sen, että hänellä on myös tulevaisuudessa henkilö, mentori, joka voi toimia hänen *suosittelijanaan*. Hänen mielestään se, että maahanmuuttajalla on *suomalainen* suosittelija, tarkoittaa, että *hänellä on verkostoja, hän on motivoitunut ja että hän aikoo olla Suomessa myös pidemmän aikaa*. (Havainnointipäiväkirja.)

Sandra ja Lola suhtautuivat mentorointiin eri tavoin. Sandra ei hakenut mentoroinnista erityisesti ammatillista tukea, vaan hän toivoi saavansa mentoroinnissa mahdollisuuksia keskustella ja ystäväystyä. Lolan mielestä mentorista on hyötyä työhaastattelussa, sillä hän voi toimia siinä aktorin suosittelijana ja lisätiedon antajana. Kummatkin aktorit keskustelivat paritapaamisissa pääosin ammatillisista asioista, mutta aktoreiden kokemus suhteestaan mentoriin vaihteli.

Haastatteluiden perusteella kaikkien aktoreiden sosiaaliset verkostot näyttäytyivät ylijäisina. Ne kuitenkin sisälsivät hyvin vähän suhteita valtaväestöön. Aktoreiden haastatteluiden perusteella sosiaaliset verkostot voitiin jakaa mentorointiin sekä sen ulkopuolisiin verkostoihin. Mentoroinnin ulkopuolella aktoreiden verkostot koostuivat tiettyyn ympäristöön liittyvistä ihmisistä (työ- tai työkokeilupaiikka, Työ- ja elinkeinotoimisto, opiskelu, yhdistykset ja harrastukset), sukulaisuussuhteeseen perustuvista ihmissuhteista (Suomessa sekä ulkomailla asuvat sukulaiset eli ns. transnationaali perhe) sekä ystävyysuhteista, joita naisilla oli saman etnisen taustan omaaviin ihmisiin, muihin maahanmuuttajiin, valtaväestöön ja lähtömaahan jääneisiin ystäviin. Kaiken kaikkiaan neljästä aktorista kuitenkin kolme kuvasi sosiaalisia verkostojaan pieniksi. He toivoivat voivansa saada enemmän ystäviä erityisesti suomalaisista naisista.

Koska semmoinen juttu, että esimerkiksi, no ulkona on niin vaikeaa puhua ehkä suomalaisen ihmisen kanssa. Se on niin vaikeaa. Tai no kyllä sä voit kysyä, paljonko aika on tai esimerkiksi jotain että... missä mä olen tai että... miten mä voin löytää semmoinen paikka, mutta... Jotain jos sä vain puhut, tai haluatko kertoa jotain, se on niin vaikeaa. (...) Kyllä haluaisin löytää ystäviä, mutta se on... kyllä se on vaikeaa se ulkomaalaisille, tai maahanmuuttajille löytää suomalaisia ystäviä. Sandra_26.4.2013

Mentoriparit eivät olleet pyrkineet laajentamaan ammatillisia verkostojaan tutustumalla toistensa työpaikkoihin, työkavereihin, tuttaviiin tai käymällä yhdessä tapahtumissa, kuten ammattialan seminaareissa. Tärkein ”sosiaalinen verkosto” aktorille oli oma mentori. Jo yksi henkilö riitti antamaan paljon uutta tietoa ja uusia mahdollisuuksia. Neljästä aktorista kolme kertoi haastattelussa saaneensa mentorista itselleen *suomalaisen ystävän*. He kokivat vahvaa yhteisymmärrystä ja luottamusta mentoriinsa.

Aktorit olivat eri mieltä siitä, onko sosiaalisista verkostoista tai suosittelijoista hyötyä suomalaisilla työmarkkinoilla. Toisaalta suosittelijan ajateltiin lisäävän erityisesti maahanmuuttajataustaisen työnhakijan uskottavuutta ja luotettavuutta työnantajan silmissä. Suosittelija on osoitus työnhakijan sitoutuneisuudesta. Sen avulla työnantaja näkee, että työnhakija ”tietää asioita” ja osaa verkostoitua. Toisaalta osa aktoreista ajatteli, että verkostoista ei ole hyötyä. Heidän mielestään työllistyminen on työnhakijan omasta osaamisesta kiinni ja verkostojen hyödyntäminen on aina riippuvaista ihmisistä ja työpaikoista. Yhden aktorin mielestä hänellä ei ole edes tarvetta suosittelijalle ja toisen aktorin mielestä työllistyminen on jopa täysin ”onnesta kiinni”. Aktorit pohtivat myös mentorin lähiverkostojen merkitystä. He olivat yhtä mieltä siitä, että mentorointiin eivät kuulu mentorin henkilökohtaiset verkostot, esimerkiksi perhe tai ystävät.

... kun mä menin työhaastatteluun, se [mentorointi] auttoi. Koska mä voisin... mmm... se näyttää – mä otin mukaan se Womento-sopimus tai ainakin se pieni esitys ja sitten hei – mä olin täällä ja mä haluan oppia suomea, se on mun pääkohde ja ... mä tiedän, mitä on tärkeää, että mä olen osallistunut niin, niin paljon kuin mahdollista voi tietää ja... Ja se oli tosi hyvä pointti. Se auttoi ja se... lisäsi... enemmän rohkeutta. (...) Ja sinä olet ulkomaalainen – on tärkeämpi. Koska he eivät tiedä... Mistä, mikä historia sulla on (...) Tai jos he... He tuntevat, että sä olet täällä, sä haluat olla täällä, sä haluat oppia. Sä olet motivoitunut – se auttaa paljon. Mulla on verkosto, mulla on mentori, mulla on... Mä menen tämä, tämä ryhmään ja kaikki. Lola_16.5.2013

Mentori pystyy sanoittamaan aktorin osaamista ehkä paremmin kuin aktori itse työhaastattelutilanteissa, joita aktorit kuvasivat haastaviksi. Mentori tuntee aktorin ja siksi hän pystyy kuvailemaan aktorin ammatillisia vahvuuksia työnantajille. Myös osallistuminen Womentoon voi olla ansio maahanmuuttajalle, sillä sitä kautta hän voi osoittaa haluavansa oppia ja verkostoitua. Kuitenkin vain yksi aktori sai mentoristaan itselleen suosittelijan. Muut aktorit eivät olleet puhuneet mentorinsa kanssa asiasta. Esteiksi mentorin ja hänen verkostojensa hyödyntämiselle mainittiin kohteliaisuus ja pelko. Mentoria ei kehdattu pyytää suosittelijaksi ja aloitteen toivottiin tulevan mentorilta itseltään. Yksi aktoreista totesi, että pyyntö olisi liian suuri mentorille esitettäväksi. Hänen mukaansa se saattaisi jopa tuhota mentorin ja aktorin välisen hyvän ystävyysuhteen.

Tulevaisuudessa aktorit sanoivat voivansa ottaa yhteyttä mentoriin, mikäli he tarvitsevat apua tai tietoa työnhaussa. Aktorien mukaan tapaamiset muuttuivat prosessin edetessä enemmän ”ystävien välisiksi” tapaamisiksi. Kaksi aktoria aikoi laittaa ansioluettelonsa tiedon siitä, että oli osallistunut Womentoon. Kaksi aktoreista myös kertoi, että he olivat jo ehtineet suositella Womentoa ystävilleen.

7.3.4 Suomen kieli ja oppimisen haasteet

Aktorit kertoivat suomen kielen merkityksestä osin ristiriitaisesti. Suomen kielen oppiminen nähtiin tärkeänä, mutta sitä ei kuitenkaan välttämättä pyritty aktiivisesti kehittämään. Haastattelussa esiin nousseet vastaukset olivat yllättäviä, sillä mentorointi ei näyttänyt tukevan suomen kielen oppimista vaan ainoastaan ylläpitävän sitä. Tätäkin tapahtui ainoastaan parin aktorin kohdalla.

Aktorit suhtautuivat kieleen, sen käyttöön ja harjoitteluun hyvin vaihtelevasti. Yhden aktorin mukaan mentori on ainoa ihminen, jonka kanssa hän tällä hetkellä puhuu suomen kieltä. Työ on pääosin englannin kielellä ja ystävien kanssa kielenä käytetään englantia tai omaa äidinkieltä. Yksi aktori kertoi puhuvansa mentorinsa kanssa yleensä englantia. Hän koki *turhautuneisuutta* suomea puhuessaan, sillä omien sanojensa mukaan hän tekee *koko ajan virheitä* ja vain ajattelee, miten sanat *taivutetaan*. Hän pelkää ymmärtävänsä väärin, mitä hänelle puhutaan. Suomen kieltä ei käytetä välttämättä vapaa-ajalla. Ainoastaan yksi aktoreista pyrki aktiivisesti käyttämään suomen kieltä myös vapaa-ajalla. Muilla aktoreilla suomen kielen käyttö rajoittui arjen tilanteisiin esimerkiksi kaupassa. Kynnys suomen kielen vaihtamisesta englannin kielelle oli alhainen. Syiksi kerrottiin väsymys, motivaation tai ajan puute sekä se, että sopivia sosiaalisia ympäristöjä oppia kieltä ei ollut. Kolme aktoria kertoi, että he eivät kuuntele radiota, lue lehtiä tai seuraa televisiosta suomenkielisiä ohjelmia, vaikka he tiesivät, että tästä olisi hyötyä. Ystävät, joita aktoreilla oli, olivat yleensä omasta kieliryhmästä tai sitten yhteisenä kielenä oli englantia. Osa kertoi käyvänsä harrastusryhmissä, mutta kieli, jota näissä käytettiin, oli yksinkertaista (esim. liikuntaryhmät) eikä se edistänyt oppimista.

Mentoroinnissa suomen kieltä oli mahdollista harjoitella sekä yksin että yhdessä mentorin kanssa. Myös ryhmätapaamiset olivat mahdollisuuksia kielen oppimiseen. Kielen opettelu tapahtui mentoroinnissa yleensä muun toiminnan ohella. Taulukossa 4 näkyy, millaisia keinoja parit olivat käyttäneet suomen kielen harjoittelussa ja mitkä asiat mentoriparien ryhmätapaamisissa pystyivät tukemaan suomen kielen oppimista.

Taulukko 4. Suomen kielen oppiminen ja harjoittelu mentoroinnissa.

| | HARJOITTELMUODOT | | |
|--------------------------------|--|--|---|
| | Kirjoittaminen | Puhuminen / Keskusteleminen | Lukeminen / Tiedon hankinta |
| Yksin | <ul style="list-style-type: none"> • Tehtäväkirja, esim. Mitä haluan työltäni • Omat sisäiset vahvuudet ja heikkoudet sekä ulkoiset mahdollisuudet ja uhat • Ammattisanaston opettelu | – | <ul style="list-style-type: none"> • Internet: Työpaikkojen, koulutusten etsiminen • Lukutehtävät |
| Yhdessä mentorin kanssa | <ul style="list-style-type: none"> • Sähköpostien lähettäminen • Ansioluettelon päivittäminen suomeksi • Työtehtävien korjaaminen | <ul style="list-style-type: none"> • Työhaastatteluharjoitukset "teoriassa" • Ammatillisista vahvuuksista ja kehittämistarpeista keskusteleminen • Kieliopista puhuminen • Puheen korjaaminen • Muu keskusteleminen | <ul style="list-style-type: none"> • Lehdet |
| Ryhmätapaamiset | <ul style="list-style-type: none"> • Womento-sopimuksen laatiminen • Palautekyselyihin vastaaminen (tapaamisten jälkeen) | <ul style="list-style-type: none"> • Keskusteleminen oman parin ja muiden ihmisten kanssa | <ul style="list-style-type: none"> • Koulutukset, joihin liittyy kirjallista materiaalia |

Yhtenä tärkeimpänä suomen kielen oppimisen paikkana aktoreilla voisi olla työpaikka. Kolme neljästä aktorista oli kuitenkin työllistynyt kansainvälisiin yrityksiin, joiden työkielenä on englanti tai jokin muu kieli. He eivät siis tarvitse *työssään* suomea – eivät ainakaan koko ajan. Yksi aktoreista teki ennen työnhakua päätöksen hakea työtä ainoastaan suomalaisista yrityksistä. Hän koki sen olevan ainoa keino oppia suomen kieltä. Vaikka aktorit olisivat tällä hetkellä töissä kansainvälisissä yrityksissä, joiden vuorovaiutuskieli on muu kuin suomi, voi seuraava työpaikka kuitenkin olla suomenkielinen. Sen vuoksi suomen kieltä olisi tärkeää pitää yllä.

... Jos tämä olisi reilu kilpailu, on se suomen kieli kuitenkin, tai se riippuu työpaikasta, mutta jos mä haluan tavallinen toimistossa, suomalainen työpaikka toimistossa... En mä tiedä, jos mä olisin yrittäjä – en ottaisi minua itseä! (naurahtaa) (...) Koska mä voin puhua ja se on ymmärrettävää, mutta... mä olen tosi tarkka. (naurahtaa) Niin, niin... Mä haluan, että kaikki tulee hyvin... Ja jos on täällä ja mä sanon tässä... Ja jos on tässä, mä sanon täällä... Ja se on tosi ärsyttävää! Lolla_16.5.2013

Haastatteluissa tuli esille useita asioita, jotka voivat vaikeuttaa suomen kielen oppimista. Puhumista vaikeuttivat aktoreiden mukaan itsekriittisyys, rohkeuden puute, sanojen tavuttaminen ja sanajärjestys, ääntäminen ja aksentti. Kuullun ymmärtämistä vaikeuttivat eri murteet, puhenopeus, kirjakielen ja slangin erot sekä synonyymit. Aktoreiden mukaan erityisesti puhuminen oli haastavaa, sillä silloin ei useinkaan ole aikaa miettiä, miten sanoja tulisi taivuttaa. Kuullun ymmärtäminen oli aktoreille usein voimia vievää. Luetun ymmärtäminen ja kirjoittaminen koettiin selvästi helpompana, sillä niiden teke-

miseen oli yleensä paljon aikaa ja apuna pystyi käyttämään myös esimerkiksi sanakirjaa. Myös asenteella suomen kielen oppimiseen näytti olevan merkitystä. Liika itsekritisyys tai epäonnistumisen pelko saattoivat vaikeuttaa ja hidastaa oppimista.

Positiivinen palaute mentorilta lisäsi aktoreiden itseluottamusta kielenkäytön suhteen. Epävarmuus omasta kielen osaamisesta saattoi silti jatkua positiivisesta palautteesta huolimatta. Kaksi aktoria mainitsi, miten paljon helpommin he yleensä pystyvät ilmaistamaan itseään englannin kielellä. Kun he puhuvat suomen kieltä, voi viesti joskus lyhentyä, sillä sanoja esimerkiksi tunteiden kuvaamiseen ei ole riittävästi. Toisaalta aktoreista oli kuitenkin hyvä, että esimerkiksi Womenton ryhmätapaamisissa puhutaan suomen kieltä, sillä jos sitä ei vaadittaisi, vaihtaisivat he todennäköisesti heti englannin kieleen ja silloin kielen oppimista tai edes sen ylläpitoa ei tapahtuisi.

7.4 Kehittämistarpeita

Olen tehnyt kehittämistarpeista lyhyen yhteenvedon, joka pohjautuu tausta-aineiston palautekyselyiden vastauksiin sekä havainnointi- ja haastatteluaineistoon. Alla olevat ehdotukset ovat mentorointiin osallistuneiden aktoreiden ja mentoreiden ajatuksia Womenton mentorointiverkoston kehittämisestä.

Mentoripareille suunnattu Womento-ohjelmateriaali

Materiaali jäsensi tapaamisten runkoa ja antoi pareille ideoita, mutta sitä voisi myös laajentaa ja monipuolistaa. Moni aktoreista työllistyi mentoroinnin aikana. Siksi parit kokivat tärkeänä, että mentorointimateriaalissa voitaisiin ottaa huomioon työllistymismahdollisuuksien parantamisen lisäksi aktorin työn tukeminen. Näissä tilanteissa mentorointi voisi keskittyä esimerkiksi työkuultuurin haasteiden käsittelyyn tai itsetuntoa vahvistaviin harjoituksiin, mutta tähän tarvittaisiin lisäohjeistusta. Aktorit ja mentorit toivoivat projektityöntekijöiltä, mentorointimateriaalilta ja muilta pareilta myös uusia keskusteluaiheita. Womenton sopimus koettiin työskentelyn kannalta hyväksi asiaksi, mutta päiväkirjaa pitäisi kehitellä yksinkertaisemmaksi ja lyhyemmäksi.

Ryhmätapaamiset ja muu ryhmätoiminta

Mentoriparien ryhmätapaamisten välejä voisi tiivistää erityisesti alku- ja välitapaamisen kohdalta. Välitapaamisen olisi toivottu olevan aiemmin ja siellä olisi voitu jakaa konkreettisia neuvoja parityöskentelyyn. Osa aktoreista toivoi, että ryhmätapaamisissa olisi paremmin pystynyt verkostoitumaan ja tutustumaan muihin pareihin. Nyt muihin ei

ollut mahdollisuutta tutustua. Mentoroinnin jo läpikäyneet aktorit voisivat myös tulla kertomaan omista kokemuksistaan uusille mentoripareille. He voisivat antaa ideoita työskentelystä ja toimia kokemuksineen ”esimerkkinä”. Ryhmätapaamisissa ehdotettiin myös Väestöliiton tilan varaamista kerran kuussa pelkästään Womentolle ja keskusteluryhmien ja -tilaisuuksien rakentamista.

Mentoreiden mielestä olisi hauskaa, jos järjestettäisiin myös toiminnallisempia tilaisuuksia, esimerkiksi ruuanlaittokursseja tai puistojumppaa. Womento voisi järjestää tapaamisia, joissa eri yritysten henkilöstöhallinnon edustajat ja aktorit tapaisivat toisiinsa. Tapaamiset voisivat olla Womenton tai yritysten omissa tiloissa. Osallistujat saivat myös olevansa itse innostuneita ottamaan vastuuta tapahtumien järjestämisestä. Osallistujat toivoivat tietoa seminaareista tai tapahtumista, joihin voisi yksin tai yhdessä parin kanssa osallistua.

Koulutukset ja verkkoviestintä

Koulutuksia järjestettäessä olisi tärkeää huolehtia siitä, että koulutukset soveltuvat kaikille osallistujille ja että kouluttajalla on kulttuurisensitiivinen ohjausasenne. Aktorit toivoivat lisää ansioluettelo-, ammattiliitto- ja työhaastattelukoulutuksia tai työpajoja. Mentoroinnissa aktorit voisivat saada lisää tietoa myös suomalaisesta työlainsäädännöstä, koulutusvaihtoehdoista, työehtosopimuksista ja työntekijän oikeuksista. Myös mentorit voisivat hyötyä lyhyistä orientoivista koulutuksista mentoroinnin alussa. Aiheena voisivat olla maahanmuuttokysymykset sekä mentoroinnissa tapahtuva pariohjaus.

Womentolla on oma sivusto facebook-palvelimessa. Tapaamisissa kävi kuitenkin ilmi, että osa osallistujista ei koe mielekkääksi siellä tapahtuvaa vuorovaikutusta. Verkkoviestintää toivottiin kehitettävän avoimempaan ja nopeampaan suuntaan. Verkossa voitaisiin jakaa myös kokemuksia mentoroinnista. Toisilta pareilta voisi oppia asioita, joista voisi olla hyötyä omalle työllistymiselle.

7.5 Narratiivi aktoreiden mentorointi-kokemuksista

Narratiivi on rakennettu havainnointi- ja haastatteluaineiston pohjalta. Olen yhdistellyt aktoreiden kokemuksia Womento-mentoroinnista ja tehnyt kokemuksista ja niiden tulkinnoista synteesin – fiktiivisen kertomuksen yhden aktorin kokemuksista Womento-mentoroinnissa. Kertomuksen kautta aktoreiden kokemukset suomalaisessa yhteiskunnassa sekä heidän antamansa merkitykset mentoroinnista tulevat näkyviksi.

Fiktiivinen kertomus aktorin kokemuksista Womento-mentoroinnissa

Minua jännitti mennä Womenton ensimmäiseen ryhmätapaamiseen. Aikaisemmat kokemukset kohtaamisista suomalaisten kanssa eivät aina ole olleet hyviä. En aina ymmärrä, mitä suomalaiset puhuvat ja tunnen usein olevani täällä ulkopuolinen. Mentorointi oli tärkeää minulle, koska sitä kautta pääsin neljän seinän sisältä muiden ihmisten luokse.

Muutto Suomeen oli valtava elämänmuutos. En osannut kieltä ja tiesin Suomesta hyvin vähän. Minulla on koulutus ja paljon työkokemusta synnyinmaastani, mutta Suomessa en ole päässyt koulutustani vastaaviin töihin. Olen lähettänyt paljon työhakemuksia, mutta en saa kutsua haastatteluun, en edes kieltävää vastausta. Se harmittaa minua. Mietin, johtuuko se siitä, että en kirjoita täydellistä suomen kieltä vai että nimestäni tietää, että olen maahanmuuttaja. On myös niin yksinäinen olo. Haluaisin tutustua suomalaisiin, mutta en tiedä, miten ja missä.

Ensimmäinen ryhmätapaaminen ja mentorini tutustuminen oli upea kokemus! Alusta asti tuntui, että hän ymmärtää minua ja on kiinnostunut elämästäni. Meillä on paljon yhteistä – sama ammattiala ja yhteisiä kiinnostuksen kohteita. Suomeksi puhuminen on usein vaikeaa, mutta mentorini kannustaa ja puhuu itse rauhallisesti ja yksinkertaisilla sanoilla. Välillä vaihdan englantiin, jos en muista oikeaa sanaa. Asetimme mentoroinnin tavoitteiksi suomalaiseen työelämään tutustumisen, ansioluettelon päivittämisen ja työpaikan löytämisen. Mentorini antaa ammatillista tukea, joita sukulaiseni ja ystäväni eivät osaa antaa. Mentori myös tukee ja kannustaa minua. Hän on auttanut minua näkemään omia ammatillisia vahvuuksia asioissa, joita en ole tullut aiemmin ajatelleeksi. Mentorini sanoi myös olevansa mielellään minun suosittelijani työhaakemuksessa tai työhaastattelussa.

Womenton koulutuksissa mielenkiintoisinta oli uusi tieto. Olisin kuitenkin halunnut tutustua myös muihin osallistujiin ja siihen ei ollut mahdollisuutta. Välitapaamisessa oli hauskaa tavata muita mentoripareja. Olisin vain enemmän ja aikaisemmin toivonut saavani heiltä ideoita mentorointiin. Olisi myös hauska tutustua heihin ihan muutenkin.

Mentoroinnin myötä minulle selkiytyi se, mitä työtä haluaisin Suomessa tehdä. Mentorini kannustamana päätin hakea muutamaa työpaikkaa, jotka vaikuttivat koulutukseeni sopivilta. Työhaastattelu oli vaativa. Minua jännitti suomeksi puhuminen ja tuntui, etten osaa kertoa kaikkea, mitä osaan tehdä. Kerroin heille, että kuulun Womentoon. Sanoin myös, että mentorini voi antaa osaamisestani lisätietoja. Työnantajat olivat yhteydessä mentorini, joka kertoi heille osaamisestani.

Sain oman ammattialani työpaikan. Uskon, että mentorin suosituksista oli siinä todella suuri apu. Myös se, että olin vihdoin alkanut luottaa itseeni ja osaamiseeni, oli tärkeää. Nyt kun minulla on oman ammattialan työpaikka ja suomalainen ystävä, alan paremmin näkemään itseni täällä Suomessa myös tulevaisuudessa. Vaikka mentoroinnin päätavoite, työllistyminen, on saavutettu, aiomme mentorini kanssa jatkaa tapaamisia. Tapaamiset ovat kuitenkin enemmän ystävien välisiä. Toisaalta tiedän, että voin saada häneltä myös jatkossa tukea esimerkiksi työnhaussa tai työpaikkaan liittyvissä ongelmatilanteissa. Mentorini on iloinen puolestani. Hän kertoi uskoneensa alusta asti onnistumiseeni. Luottamus tuntuu todella hyvältä. Me – mentorini ja minä – puhumme toisillemme niin kuin ystävät. Meillä on hyvä keskustelu, samanlainen kuin silloin kauan sitten synnyinmaassa.

Kertomus sisältää keskeisimpiä opinnäytetyön aineistosta esille nousseita teemoja. Näitä ovat maahanmuuttajanaisten yksinäisyyden kokemus, työllistymisen haasteet, suomen kielen oppiminen ja harjoittelu, mentorin kanssa koettu ystävyyden ja läheisyyden tunne, ammatti-identiteetin selkiytyminen, ammatillisen ja psykososiaalisen tuen ja tiedon saaminen sekä voimaantumisen kokemus. Kertomuksessa mentorointi näyttäytyy tärkeänä ja hyödyllisenä, koulutetun maahanmuuttajanaisen arkea ja hyvinvointia parantavana toimintamuotona. Mentoroinnissa aktori kokee olevansa vertainen mentorinsa kanssa. Kertomus löytyy myös opinnäytetyön liitteenä 1.

8 Johtopäätökset

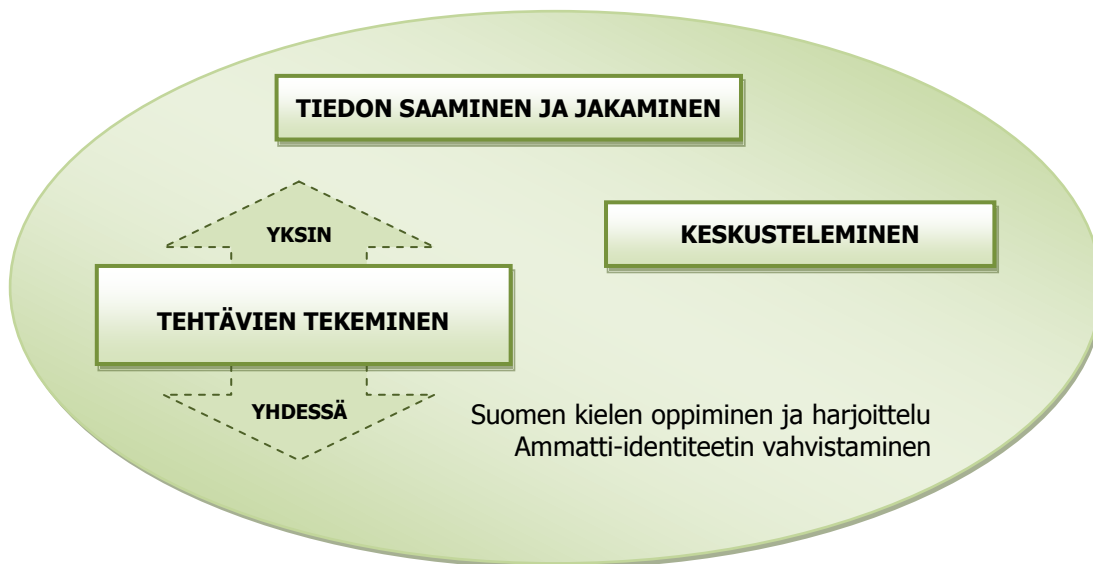
8.1 Aktoreiden erilaiset tarpeet ja mentoroinnille annetut merkitykset

Womento-mentorointiverkoston tarkoituksena on tukea koulutettuja maahanmuuttajainaisia, jotta he pystyisivät työllistymään koulutustaan vastaaviin töihin. Womenton toimintamuotoina ovat aktoreiden ammatti-identiteetin vahvistaminen, ammatillisen kielitaidon syventäminen ja ammatillisten verkostojen rakentaminen. (Vanhanen ym. 2013: 176–179.) Womento-mentorointi tapahtuu vapaaehtoisessa, pääosin kahden ihmisen välisessä vuorovaikutussuhteessa. Siksi se on kokemuksena osallistujille aina yksilöllinen. Vapaaehtoisuus määrittelee tavoitteiden asettamista ja mentoroinnin tavoitteet voivatkin muodostua erilaisiksi, kuin mitä alkuperäinen tarkoitus on ollut. Tavoitteiden saavuttaminen ja tulokset riippuvat myös siitä, kuka ne on asettanut ja kuka niitä arvioi (vrt. myös Beirsto 1996: 108).

Womento-mentorointi koettiin tärkeänä, hyödyllisenä ja toimivana työmuotona. Osa Womenton toimivuutta on sen tarvelähtöisyys. Mentoroinnin tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi perustuivat aktorin toiveisiin ja tarpeisiin (mitä hänen olisi hyvä harjoitella/tietää/tehdä, jotta työllistyminen omaa koulutustaan vastaavalle alalle Suomessa onnistuisi). Womenton tavoitteet: ammatti-identiteetti, kielitaito ja verkostot, toimivat mentoripareille toiminnan runkona, jonka ympärille he rakentavat parityöskentelyn. Koska parimentoroinnin tavoitteet luotiin tarvelähtöisesti, myös motivaatio ja sitoutuminen tavoitteisiin pääsemiseksi olivat alusta asti vahvoja.

Tavoitteisiin pääseminen eli mentoroinnin onnistuminen ja oppimistulokset olivat pitkälti kiinni aktorin aktiivisuudesta ja motivoituneisuudesta. Kuitenkin mitä selkeämmät mentoroinnin tavoitteet olivat, sitä helpommin niiden saavuttamiseksi pystyi asettamaan välitavoitteita, joiden kautta kehittyminen mahdollistui. Mentorointiin vaikuttivat silti myös aktorin ja mentorin välinen suhde, mentorin osoittama tuki sekä aktorin asennoituminen. Luottamus ja yhteensopivuus mentorin ja aktorin välillä koettiin tärkeiksi mentoroinnin onnistumista edistäviksi tekijöiksi. Muita tunnusomaisia hyvän mentorointisuhteen piirteitä olivat vastavuoroisuus ja avoimuus. Myös Levander (2005) kuvaa, miten onnistuneissa mentorointisuhteissa vuorovaikutus oli selkeästi rakennettua, mutta ei yksistään muodollista; ainoastaan työasioihin keskittyvää. Mentoroinnin tavoitteet ja tarpeet oli lausuttu selkeästi ääneen. (Levander 2005: 18.) Womentossa mentoroinnin suunnitelmallisuus näytti erottavan sen ystävien välisestä keskustelusta.

Mentoroinnissa oli aktoreiden mukaan erilaisia sisältöalueita. Kuvioon 5 olen koonnut aktoreiden haastatteluiden kautta esille nousseet sisältöalueet, joita on kolme: *Tehtävien tekeminen*, *keskusteleminen* sekä *tiedon saaminen ja jakaminen*. Taustalla (iso soikio) ovat suomen kielen oppiminen ja harjoittelu sekä ammatti-identiteetin vahvistaminen, sillä ne liittyivät melkein kaikkiin mentoroinnin sisältöalueisiin.



Kuvio 5. Mentoroinnin sisältöalueet aktoreiden kokemusten mukaan.

Tiedon saaminen ja jakaminen

Mentori kertoi aktoreille työnantajien odotuksista, palkkauksesta, työsopimuksista, ammattiliitoista, ammattialasta, työterveyshuollosta ja muusta terveydenhuollosta, työpaikkojen hakukanavista sekä verkostoitumisesta. Mentori myös suositteli kursseja (kieli- tai ammattikurssit), työpaikkoja tai internet-sivuja, joista aktori pystyi saamaan lisää tietoa. Myös aktorit kokivat voineensa jakaa tietoa mentoroinnin aikana. Aktorit kertoivat mentorin saaneen mentoroinnin aikana tietoa esimerkiksi maahanmuuttajien asemasta ja kokemuksista suomalaisessa yhteiskunnassa. Aktoreiden mukaan mentorit saivat myös tietoa aktorin kotimaan ammatti- ja työpaikkakäytännöistä.

Keskusteleminen

Mentori ja aktori keskustelivat henkilökohtaisista asioista kuten perheestä ja kokemuksista suomalaisessa yhteiskunnassa sekä naisena että työnhakijana ja -tekijänä. Aktorit kokivat saavansa mentorilta tukea ja kannustusta. He kokivat mentorin ymmärtävän heitä ja maahanmuuttajuuden mukana tuomia haasteita. Työllistymisen onnistuttua parit keskustelivat työkäytännöistä ja työkuultuurista.

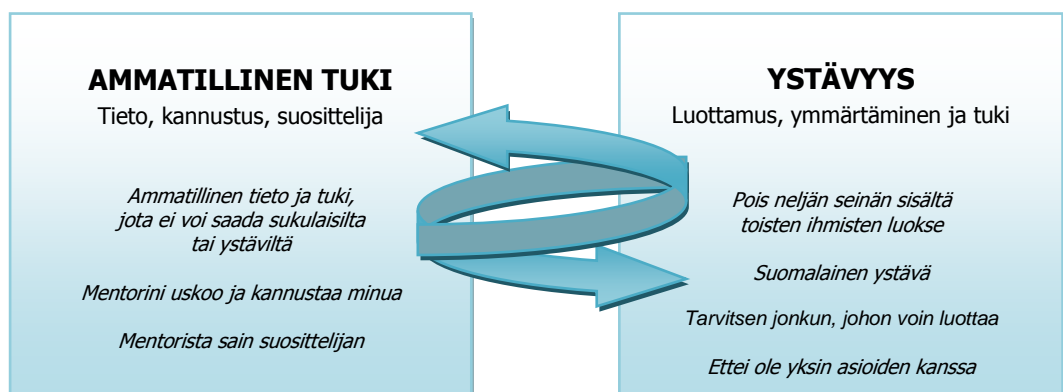
Tehtävien tekeminen

Mentoroinnissa aktorit tekivät tehtäviä sekä yksin että yhdessä mentorin kanssa. Usein aktori teki kotona tehtäviä, joita sitten tarkistettiin sähköpostitse ja paritapaamisissa. Tällaisia tehtäviä olivat omien kiinnostuksen kohteiden ja vahvuuksien sanoittaminen, työpaikkojen tai kurssien etsiminen, erilaiset lukutehtävät sekä ansioluettelon päivittäminen. Osa aktoreista kertoi myös kirjanneensa ylös omia ammatillisia toiveitaan ja tavoitteitaan.

8.2 Yksinäisyys hyvinvointihaittana

Haastatteluiden perusteella aktorit näkivät mentoroinnin tärkeimpänä merkityksenä ystävyysuhteen mahdollistamisen. Vasta toissijaisena aktoreiden kertomuksista nousi esille työllistymisen tukeminen. Tämä oli yllättävä tulos, sillä ystävyysuhteen rakentaminen ei ole Womenton alkuperäisenä tavoitteena. Aktoreiden sosiaaliset verkostot olivat yllirajaisia, mutta useimmilla aktoreilla niistä puuttuivat kontaktit valtaväestöön. Osa aktoreista koki itsensä voimakkaasti yksinäiseksi. Tutustuminen mentoriin vähensi aktoreiden yksinäisyyden kokemusta.

Kuvio 6 kuvaa aktoreiden kokemusta mentoroinnista. Kursivoidut tekstit ovat suoria lainauksia haastatteluaineistosta. Aktoreiden kertomuksissa oli havaittavissa monia sekä yhdistäviä että erottavia tekijöitä. Haastatteluiden perusteella aktorit antoivat mentoroinnille erilaisia tulkintoja riippuen siitä, näkivätkö he sen ystävyysuhtede- vai työura-orientoituneena vuorovaikutussuhteenä.



Kuvio 6. Mentoroinnin merkitys aktoreille.

Ammatilliseen tukeen liittyivät ammatillisen tiedon saaminen, kannustus sekä se, että mentori toimi aktorin suosittelijana. Ystävyyssuhteeseen liittyivät kokemus luottamuksesta, vastavuoroisesta ymmärtämisestä sekä tuesta. Kaikissa haastatteluissa oli piirteitä kummastakin. Niiden painotukset aktoreiden kertomuksissa kuitenkin vaihtelivat. Myös Kram (1983) sanoo, että mentoroinnin sisältö ja tavoite voivat vaihdella ja siksi myös tulokset ovat erilaisia. Mentoroinnilla on uratehtäviä sekä psykososiaalisia tehtäviä, joiden avulla saavutetaan erilaisia tuloksia. Uratehtävien, kuten valmentamisen, kautta aktoria voidaan auttaa etenemään urallaan, kun puolestaan psykososiaalisten tehtävien, kuten ystävyyden ja tuen, kautta aktorin itseluottamusta ja identiteettiä voidaan kehittää. (Kram 1983: 614.)

Sama ilmaisu voi tarkoittaa eri asioita riippuen ilmauksen kontekstista. Yhden ihmisen ystävyyden merkitys voi olla yksinäiselle maahanmuuttajalle hyvin merkittävä – jos sitä vertaa kokemukseen, jota monia ystäviä omaava henkilö saa uuden ystävyyden solmiessaan. Persoonallisuudeltaan sosiaalinen ihminen voi myös kokea yksinäisyyden raskeampana kuin ihminen, joka viihtyy yksin. (vrt. Moilanen – Rähä 2010: 47.) Monilla aktoreilla sukulaisuus- ja ystävyyssuhteet olivat Suomeen muuton myötä osittain hajanneet, eivätkä he kokeneet puhelimesta tai internetissä tapahtuvaa vuorovaikutusta riittävänä. Saaren (2009) mukaan maahanmuuttajat kokevatkin usein valtaväestöä enemmän yksinäisyyttä, sillä heidän sukulaisensa ja ystävänsä asuvat yleensä muissa maissa. Yksinäisyydestä aiheutuu Saaren mukaan yhteiskunnallisia hyvinvointihaittoja. Yksinäisyys on hyvinvointivaje tilanteessa, jossa ihminen ei ole itse sitä vapaaehtoisesti valinnut. Yksinäisyyden kokemus heikentää ihmisen toimintakykyä ja elämänhallintaa ja yksinäisellä ihmisellä on usein myös alhainen itsearvostuksen kokemus. (Saari 2009: 9, 12, 22, 125, 237.)

Maahanmuuttajabarometrin mukaan 73 prosenttia maahanmuuttajista haluaisi enemmän suomalaisia tuttavina. Joka kolmas kuitenkin koki valtaväestöön tutustumisen vaikeaksi. Syyksi tutustumisen vaikeuteen mainittiin usein huono kielitaito. (Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2013: 41.) Womentoon osallistuneiden aktoreiden mukaan suomalaisiin oli vaikea tutustua, sillä heillä ei ollut paikkoja, joissa tutustumista olisi voinut tapahtua, eikä riittävää kielitaitoa tai rohkeutta käyttää kieltä. Aktoreiden epävarmuus siitä, että ei tule ymmärretyksi, voi myös vähentää heidän yrityksiään tutustua valtaväestöön. Womento toimi aktoreille paikkana, jossa he pystyivät kohtaamaan ja tutustumaan saman ammattialan naisiin. Osalla mentorointi johti ystävyyssuhteeseen.

Se, että aktorit tulkitsevat mentorintisuhteen ystävyysuhteeksi, voi aktoreille olla tapa jäsentää asiaa, joka ei todellisuudessa kuitenkaan ole niin yksiselitteinen. Ystävyys saman ammattialan edustajaan voi olla myös kollegiaalisuutta tai työtoveruutta, vaikka siihen liittyisi henkilökohtaisia piirteitä: vahvaa luottamusta ja molemminpuolista ymmärtämistä. Joskus myös mentorin ja aktorin käsitykset suhteen laadusta voivat olla erilaisia (vrt. Leskelä 2005: 235). Opinnäytetyön tulokset kuitenkin osoittivat, että osalla maahanmuuttajista on todella suuri tarve solmia ystävyysuhteita valtaväestöön. Mikäli tämä ei syystä tai toisesta onnistu, kokevat he voimakasta yksinäisyyttä, mitä voidaan pitää yksilön hyvinvointia heikentävänä tekijänä.

8.3 Aktoreiden työmarkkinamenestymisen tukeminen

Opinnäytetyön keskeisimpänä kysymyksenä on ollut pohtia, miten työmarkkinamenestymistä tukevat tekijät näyttäytyivät Womento-mentoroinnissa ja voiko mentoroinnista siten olla apua maahanmuuttajanaisten työllistymisessä. Niemisen (2011) mukaan kielitaito ja ammatillinen osaaminen ovat tärkeimpiä tekijöistä maahanmuuttajan työaseman rakentumisessa. Ne toimivat resursseina, jotka vahvistavat ihmisen itseluottamusta ja toiveikkuutta. Myös sosiaaliset verkostot ovat tärkeitä väyliä työmarkkinoille pääsyssä. (Nieminen 2011 osa 3: 21.) Womento-mentoroinnissa on koulutettujen maahanmuuttajanaisten työllistymismahdollisuuksia edistäviä tekijöitä. Aktoreiden työllistymismahdollisuuksien voidaan nähdä parantuneen, sillä työmarkkinamenestymistä edistävät tekijät (ammatti-identiteetti, suomen kielen taito ja ammatilliset verkostot) kokivat eriasteisia muutoksia.

Womenton aikana suurin osa aktoreista sai työkokeilu- tai työpaikan, mitä voi pitää merkittävänä tuloksena. Otoksen pienen koon vuoksi tästä ei voi kuitenkaan tehdä suoranaisia johtopäätöksiä, sillä aktoreiden työllistymiseen vaikuttivat todennäköisesti myös mentoroinnin ulkopuoliset asiat. Osa aktoreista kuitenkin koki, että mentorointi pystyi edistämään heidän työllistymistä, koska se sisälsi keinoja ammatti-identiteetin selkiyttämiseen ja/tai tarjosi mentorista aktorille suosittelijan. Mentorisuhteessa saattoi kuitenkin myös painottua ystävyys ohi tavoitteiden asettamisen. Näissä tilanteissa mentoroinnista ei näyttänyt olevan merkittävää tukea aktorin työllistymisessä.

Joidenkin aktoreiden ammatti-identiteetti vahvistui aktoreiden itsetuntemuksen ja itseluottamuksen kasvun kautta. Ammatti-identiteetti vahvistui, koska aktorit saivat ammatillista tukea: ajantasaista tietoa oman alan ammattikäytännöistä ja työnhausta, konk-

reettisiä neuvoja (esim. ansioluettelon päivittäminen) sekä kannustusta. Monet tutkimukset vahvistavat, että mentorointi voi tukea aktoreiden ammatillista kehittymistä. Se voi vahvistaa aktoreiden itsetuntemusta ja selkeyttää ammatti-identiteettiä (Leskelä 2005) sekä lisätä itsevarmuutta ja -luottamusta (Sairanen 2004; Levander 2005). Ammatillisen itsetuntemuksen kautta maahanmuuttajat pystyvät pärjäämään nykyisillä kilpailuun perustuvilla työmarkkinoilla (vrt. Eteläpelto – Vähäsantanen 2006: 27).

Womento-mentorointi pystyi myös vahvistamaan aktoreiden tulevaisuudenuskkoa. Löytyniemi (2004: 239) puhuu tutkimuksessaan uralogiikasta vastineena sattuman retoriikkaan. Ajelehtimisen sijasta ihminen alkaa toimia työnhaussa suunnitelmallisesti. Sen sijaan, että aktorit lähettäisivät työhakemuksia sattumanvaraisesti mihin tahansa, he alkavat hakea työpaikkoja kiinnostuksen kohteiden ja vahvuuksien mukaan. Myös tämä voi parantaa aktoreiden työllistymismahdollisuuksia. Työnantajaa on myös haastavaa vakuuttaa omista taidoista, mikäli ei luota itseensä ja osaamiseensa.

Aktoreiden työmarkkinamenestymistä tuki myös aktoreiden suomen kielen taidon ylläpitäminen. Opinnäytetyön aineisto osoitti, että mentorointi pystyy ylläpitämään aktoreiden kielitaitoa, mikäli he itse ovat valmiita sitoutumaan kielen opiskeluun. Mentoroinnilla ei ollut kuitenkaan merkittäviä hyötyjä kielitaidon parantamisessa. Osa aktoreista puhui mentoroinnissa pääosin englantia, sillä heillä mentoroinnin tavoitteet eivät liittyneet suomen kielen oppimiseen. Aktoreiden suomen kielen oppimiseen vaikuttivat myös motivaatio sekä vapaa- ja työajalla tapahtuva suomen kielen käyttö. Mitä enemmän aktori käyttää kieltä (työssä, mentorin kanssa), sitä rohkeampana hän näytti kokevan suomen kielen käyttämisen myös mentoriparien ryhmätapaamisissa. Tällöin kielitaidolla oli myös mahdollisuuksia kehittymiseen. Tulokset osoittivat, että vaikka kaikki haastatellut pitivät tärkeänä suomen kielen osaamista, eivät kaikki silti syystä tai toisesta pyrkineet edistämään omaa oppimistaan. Leskelän (2005: 244) mukaan mentoroinnin onnistuminen onkin yleensä kiinni aktorin omasta aktiivisuudesta. Tunkkari-Eskelisen (2011: 76) mielestä onnistuminen on kiinni aktorin motivaatiosta, sitoutumisesta ja tahdosta.

Womento-mentoroinnilla on kuitenkin tärkeä tehtävä, sillä se tarjoaa maahanmuuttajille ympäristön, jossa suomen kieltä voi käyttää. Kielitaitoa tarvitaan koulutuspaikan saamiseen, työllistymiseen ja yhteisön jäsenyyteen (Tarnanen – Suni 2005: 16). Hyvä kielitaito helpottaa maahanmuuttajaa löytämään oman paikkansa työyhteisöstä (Sutela 2005: 105). Latomaan, Pöyhösen, Sunin ja Tarnasen (2013) mukaan kielen vuorovai-

kutustarpeet ovat 2010-luvulla alkaneet korostua. Tutkijoiden mukaan kielitaidon kehittymiseen vaaditaan aina osallistumista kieltä puhuvan yhteisön elämään. Pitkä oleskelu maassa ei siis välttämättä tarkoita erinomaista taitotasoa, ellei kieltä ole päässyt harjoittelemaan yhteisössä. (Latomaa ym. 2013: 2013: 168, 178.) Mentoroinnissa on monia elementtejä, joiden kautta suomen kielen oppimista on mahdollista tukea sekä parittää ryhmätyöskentelyssä. Ansioluettelon päivittäminen, Womenton päiväkirjamateriaali, harjoitukset, joissa aktori pohtii omia vahvuuksiaan, sekä kaikki mentoroinnissa tapahtuva viestintä voi tukea aktorin oppimista, mikäli se nähdään sekä mentorin että aktorin mielestä tärkeänä.

Mentoroinnissa aktoreiden ammatilliset verkostot kasvoivat oman ammattialan valtaväestön edustajalla, mentorilla. Osa aktoreista sai mentoristaan itselleen ammatillisen suosittelijan. Yhteisellä sopimuksella mentor voi toimia aktorin ”takuumiehenä” eli esimerkiksi suosittelijana tai lisätietojen antajana työnhaussa (vrt. Forsander 2002: 217–224). Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että niissä tapauksissa, jossa aktorilla oli ollut suomalainen suosittelija, aktorille oli koitunut tästä etua.

8.4 Voimaantumiskokemus ja kohdatuksi tuleminen

Kun ihminen pystyy yhteistoiminnassa toisten kanssa saavuttamaan henkilökohtaiset tavoitteensa, voi tätä kutsua voimaantumiseksi (Räsänen 2006: 12). Aktorit kokivat mentoroinnin kautta saavuttaneensa ainakin osan tärkeimmistä tavoitteistaan. Osa aktoreista kuvasi mentorointiprosessiaan niin, että alussa heidän elämässään oli monia haastavia asioita (työttömyys, epävarmuus ammattialasta, yksinäisyys), mutta mentoroinnin myötä tilanne helpottui (työllistyminen, oikean ammattialan löytäminen, ystävyyttä). Kokemukset kuitenkin vaihtelivat, eivätkä kaikkien aktoreiden kokemukset olleet yhtä suoraviivaisia.

Mentorointi voi lisätä aktoreiden itsevarmuutta ja itseluottamusta sekä vahvistaa muutoksen hallinnan tunnetta. Myös omatoimisuuden lisääntyminen, rohkeuden lisääntyminen ja vastuunoton lisääntyminen ilmentävät voimaantumiskokemuksia. (Leskelä 2005: 243.) Tulosten perusteella Womentossa näyttää olevan monia voimaantumista tukevia elementtejä. Yksilön voimaantumiskokemukseen vaikuttavat kuitenkin monet mentoroinnin ulkopuolisetkin asiat, eikä johtopäätöksiä siksi voi yleistää.

Ammatti-identiteetin vahvistuminen ja voimaantumiskokemus näyttivät olevan yhteydessä toisiinsa, sillä ammatillisen itsetuntemuksen ja itseluottamuksen kasvu vahvistivat aktoreiden itsetuntoa, mitä kautta aktoreiden sisäinen voimantunne vahvistui. Mentori pystyi tuen, kannustuksen ja positiivisen asenteen kautta vahvistamaan aktorin minäkäsitystä, itseluottamusta ja itsearvostusta eli aktorin *kykyuskomuksia*. *Kontekstiuskomuksia* ovat esimerkiksi tunne toimintavapaudesta sekä arvostuksen, luottamuksen ja kunnioituksen kokemus. Näitä vahvistivat varsinkin ryhmätapaamisten ilmapiiri. Aktorit kokivat pari- ja ryhmätapaamisten ilmapiirin turvalliseksi, hyväksyväksi, tasa-arvoiseksi ja arvostavaksi. (vrt. Siitonen 1999: 158.)

Tutkimusten mukaan positiiviset kokemukset ja vertaistuki voivat rakentaa huonoa itsetuntoa vahvemiksi (Keltikangas-Järvinen 1994: 123–125). Ammatti-identiteetin rakentuminen ja ammatillinen kehittyminen vaativat tukea ja sosiaalista turvaverkkoa (Vähäsantanen 2007: 176). Ympäristö, jossa yksilö kokee voimavarojensa vapautuvan, rohkaisee yksilöä voimaantumaan (Räsänen 2002: 94) ja lisää ihmisen itsevarmuuden tunteita ja kokemuksia omasta kyvykkyydestä (Siitonen 1999: 121, 124–125). Ryhmätapaamisissa mentorit kannustivat ja kehuivat aktoreita muiden osallistujien kuullen. Tällä voi nähdä olevan positiivista merkitystä aktoreiden voimaantumisen kokemuksiin.

Päämääriä (esim. työllistyminen) aktorit saavuttivat välitavoitteiden, kuten ansioluettelon päivittämisen ja omien vahvuuksien löytämisen kautta. Osa aktoreista kertoi haastattelussa myös tulevia tavoitteitaan, kuten siirtyminen parempipalkkaiseen työhön tai suomen kielen kehittäminen. Aikaisempien tavoitteiden onnistunut saavuttaminen vahvisti heidän luottamustaan siihen, että he voivat saavuttaa myös tulevia tavoitteita. *Emootioiden* osalta aktoreiden haastatteluissa nousivat esille erityisesti toiveikkuuden ja onnistumisen kokemukset. Mentoroinnin aikana tapahtuneet ammatilliset onnistumiset kuten työ- tai työkokeilupaikan saaminen vahvistivat aktoreiden uskoa tulevaisuuteen. Tulevaisuus nähtiin positiivisena ja onnistumiset työelämässä nähtiin itse ansaittuina. (vrt. Siitonen 1999: 158.)

Yksi aktoreita vahvistava tekijä on Womentossa sen vapaaehtoisuus. Siitosen (1999: 121) mukaan vuorovaikutuksen vapaaehtoisuudesta seuraa molemminpuolista voimaantumista: luottamusta sekä arvostuksen kokemusta. Womentossa on voimaantumista tukevia elementtejä myös mentoripareille suunnatussa ohjemateriaalissa ja parityöskentelyssä. Esimerkiksi tiedon saaminen ja jakaminen ovat Aarnitaipaleen (2012) mukaan yhteydessä voimaantumiseen. Oppiminen ja tiedon saaminen vahvistavat

identiteettiä ja samalla yksilön itseluottamus lisääntyy. Aktori voi kokea yhteisöön kuulumuutta ja osallisuutta voidessaan jakaa työelämä tietoa tai esimerkiksi kokemuksiaan kotimaasta. Tätä kautta hän kokee myös olevansa tarpeellinen, mikä vahvistaa voimaantumisen kokemusta. (vrt. Aarnitaival 2012: 179, 182.) Aktorit kokivat tullessaan Womentossa nähdyiksi, kuulluiksi ja ymmärretyiksi, sen sijaan, että he olisivat toiminnan ulkopuolella tai marginaalissa.

8.5 Mentoroinnin yhteiskunnallinen merkitys, tulevaisuus ja haasteet

Tutkijat ovat viime aikoina alkaneet keskustella yhä enemmän siitä, mitä maahanmuuttajien kotoutumiseen vaaditaan. Maahanmuuttajien ja valtaväestön kaksisuuntainen kotoutuminen ei vielä kaikkien väestöryhmien osalta ole arkitodellisuutta (Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2013: 54). Kotoutuminen kaksisuuntaisuus edellyttää sekä maahanmuuttajalta että yhteiskunnalta mukautumista. Maahanmuuttajaa tulisi auttaa saavuttamaan valmiudet, joita hän tarvitsee yhteiskunnassa pärjätäkseen ja suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän tavoitteena tulisi olla maahanmuuttajien näkeminen voimavarana. (mm. Saukkonen 2013: 93; Valtioneuvoston selonteko 2008: 15, 26.)

Voimaantuminen, osallisuuden kokemus ja kotoutuminen ovat yhteydessä toisiinsa. Kotoutumiseen kuuluu tunne siitä, että on osa yhteiskuntaa. Kotoutumisen kokemus vahvistaa voimaantumisen kokemusta, mikä puolestaan edistää yksilön kokemusta täysivaltaisesta yhteisön jäsenyydestä. Mutta tunteakseen itsensä yhteisön jäseneksi, yksilön täytyy myös kokea olevansa riittävän voimaantunut. (Aarnitaival 2012: 46–47, 181.) Myös Räsänen (2006) ja Hokkanen (2009) sanovat, että voimaantumiseen kuuluu kokemus yhteisön tai yhteiskunnan jäsenyydestä. Yhteiskunta ja yhteisö voivat ja niiden *tulisi* mahdollistaa valtaistamisen kokemuksia, jotka johtavat yksilöiden voimaantumiseen. Yksilö ei saisi kokea jäävänsä yhteisön ulkopuolelle ja hänen tulisi tietää kuka on ja mihin kuuluu. (Hokkanen 2009: 334; Räsänen 2006: 37.) Womento-mentorointi antaa koulutetuille maahanmuuttajanaيسille mahdollisuuden tulla nähdyksi, kuulluksi ja ymmärretyksi. Tämä kohdatuksi tuleminen samoin kuin aktorin ystävystyminen mentorin kanssa ja mentoroinnista saatu ammatillinen tuki lisäävät aktoreiden hyvinvointia, voimaantumisen ja osallisuuden kokemuksia sekä kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan.

Mentorointiin hakeutuneet aktorit olivat jo lähtökohtaisesti vahvasti työuraorientoituneita. Työllä oli heille suuri merkitys. Työ merkitsi heille itsekunnioitusta, itsevarmuutta,

itsenäisyyttä, yhteisön jäsenyyttä sekä elämän sisältöä. Työn kautta aktorit kokivat voidensa sitoutua Suomeen ja sen kautta myös tulevaisuuden rakentaminen mahdollistui. Silfverin (2010) mukaan maahanmuuttaja alkaa lisätä sopeutumisponnistuksiaan vasta kun hän on päättänyt jäädä kohdemaahan. Jäämispäätökseen vaikuttavat monet asiat, joista yksi keskeisimmistä on työ: työn mielekkyys ja etenemismahdollisuudet. Arjen mielekkyys on silti tärkeämpää kuin työ. Kiinnostavakaan työ ei pysty pitämään maahanmuuttajaa Suomessa, mikäli hän ei koe viihtyvänsä täällä. Epävarmuuden hellittäminen ja sosiaaliset kontaktit voivat myös auttaa kiinnittymään uuteen kotimaahan. (Silfver 2010: 138, 141.) Viihtyvyys voi olla esimerkiksi sitä, että on saanut ystäviä Suomesta ja kokee yhteiskunnallista ja yhteisöllistä osallisuutta.

Osa aktoreista on perheellisiä. Heidän työllistymismahdollisuuksiensa parantamisella voi olla myös ylisukupolvisia vaikutuksia. Teräs ja Kilpi-Jakonen (2013) korostavat, että yhteiskunnalliset toimet, jotka tähtäävät perheiden eriarvoisuuden vähentämiseen, parantavat samalla myös maahanmuuttajalasten ja -nuorten asemaa (Teräs – Kilpi-Jakonen 2013: 201). Nuoria maahanmuuttajia kannustavat työssäkäyntiin mallit tavanomaisista työssäkävivistä ammattilaisista (Säävälä 2009: 42). Naisten kotoutuminen ja yhteiskuntaan sopeutuminen heijastuvat siten koko perheen, yhteisön ja yhteiskunnan hyvinvointiin. Nuorten usko tulevaisuuteen ja koulutuksen kannattavuuteen rakentuu yhteiskunnallisten heitä ympäröivien esimerkkien kautta. Työllistyneet maahanmuuttajat saavat arvostusta valtaväestöltä ja omalta etniseltä yhteisöltään – he ovat menestystarinoita, joihin nuoret voivat pyrkiä samaistumaan. (Kosonen 2000: 156–157.)

Mentoroinnin merkitystä on hyvä tarkastella hetki myös mentoreiden näkökulmasta. Womenton lopputapaamisessa kävi ilmi, että osa mentoreista oli kokenut paineita mentorin roolistaan. Colleyn (2003) mukaan mentoroinnin myyttisyys voi johtaa siihen, että mentori kokee paineita olla ”epäitsekkäs ja itsensä uhraava”. Vaikka mentori pyrkii ohjaamaan ja neuvomaan aktoria, ei ole kuitenkaan mielekästä, että mentori asettaa itselleen liikoja vaatimuksia tai paineita sen suhteen, mitä aktori tulee suhteen avulla saavuttamaan. Jokainen mentorointisuhde on yksilöllinen ja tavoitteiden toteutuminen riippuu kummankin osapuolen teoista ja sitoutuneisuudesta. (Colley 2003: 40–42.)

Työmallin ja aktoreiden omien tavoitteiden ristiriitaisuus voi myös aiheuttaa ristipaineita mentoreille (Colley 2003: 118). Koska Womento-mentorointi on vapaaehtoinen työkentelymuoto, tulisi sen ensisijaisesti pyrkiä vastaamaan aktoreiden tarpeisiin. Vaikka mentoroinnin olisi esimerkiksi hyvä vahvistaa aktoreiden suomen kielen taitoa, saavat

sisällölliset ja yksilölliset tavoitteet mennä kielen oppimisen ohi. Keskustelut kaikkien osallistujien kanssa ovat tarpeellisia mentoroinnin alkuvaiheessa, jotta mentoreille ei jää epävarmuutta siitä, mikä on heidän roolinsa aktoreiden tavoitteiden saavuttamisessa. Osa Womenton toimivuutta on juuri sen tarvelähtöisyys.

Joissain mentorointiohjelmissa mentoreita saatetaan myös käyttää vapaaehtoisena työvoimana korvaamaan maksettua työvoimaa. Mentoreiden työpanosta käytetään hyväksi myös, jos mentorointi puetaan osaksi mentoreiden ammatillista kehittymistä tai siitä saa kouluun opintopisteitä. (Colley 2003: 153.) Myös maahanmuuttajiin kohdistuvilla mentorointiohjelmissä voi olla riski kehittyä tähän suuntaan. Vapaaehtoisten mentorointiohjelmien ohella on tärkeää huolehtia myös julkisista maahanmuuttajien kotouttamispalveluista.

Monet tutkimukset ja myös opinnäytetyössä haastatellut aktorit korostavat, että mentoroinnin tulisi olla vapaaehtoista. Mentorointi tai sen tavoitteiden saavuttaminen ei saisi olla sidottua (vrt. Kelan kielikurssit, opintopisteet), sillä silloin se todennäköisesti vääristäisi ihmisten osallistumismotiiveja ja heikentäisi tuloksiin pääsemistä. Tavoitteiden kuten työllistymisen tai suomen kielen oppimisen saavuttaminen ei olisi enää tärkeää, vaan osallistujien motiivina saattaisivat olla muut syyt. Mentoroinnista ei siis tulevaisuudessa saisi muodostua maksullista konsultaatiota (mm. Lankinen – Miettinen – Sipola 2004; Tunkkari-Eskelinen 2011) ja sen tulisi säilyttää mentorin ja aktorin välinen tasa-arvoisuuden tunne (mm. Leskelä 2007). Mentori tai organisaatiotaho ei voi asettaa aktorin puolesta tavoitteita mentoroinnille (Colley 2003: 165; Leskelä 2005: 138). Maslow (1968, 44–59) korostaa, että turvallisessa ilmapiirissä itse tehdyt elämänvalinnat vahvistavat ihmisen minäkäsitystä, kun puolestaan valinnat, joita on tehty ihmisen puolesta, heikentävät ihmisen käsitystä itsestään oman elämänsä subjektina. Ne eivät siten pysty mahdollistamaan yksilön voimaantumista. (Siitosen 1999: 124–125 mukaan.)

8.6 Kehittämisehdotuksia

Opinnäytetyössä esitetyt kehittämisehdotukset liittyvät Womento-toimintamallin menetelmällisiin ja sisällöllisiin ratkaisuihin erityisesti ryhmätapaamisten toiminnallisuuden, aktoreiden ammatillisten verkostojen laajentamisen ja suomen kielen oppimisen tukemisen näkökulmasta. Myös muissa mentorointimalleissa ryhmätapaamisten sisällön tuottaminen on usein nähty haasteellisempänä kuin parityöskentely (esim. Levander 2005; myös HERA 2013).

Aktorit haluavat keskustella ja tutustua suomalaisiin. Mentorointiin osallistuvat muut parit ovat myös sosiaalista verkostoa, josta voi olla hyötyä aktorin työuralla. Aktoreiden ammatillisia verkostoja voidaan pyrkiä laajentamaan tukemalla mentoriparien keskinäistä verkostoitumista ja tarjoamalla aktoreille mahdollisuuksia yrityskäynteihin, seminaareihin sekä erilaisiin tapahtumiin. Ryhmätapaamisten osallistujamäärien on hyvä olla riittävän pieniä, jotta kaikki voivat tutustua toisiinsa. Pieni ja tuttu ryhmä voi mahdollistaa aktoreiden voimaantumisen, sillä voimaantumiseen liittyy turvallinen, hyväksyvä ja avoin ilmapiiri. Aktoreiden ja mentoreiden verkostoitumista voi edistää vuorovaihteisen tekemisen ja teemaluentojen jälkeen toteutettujen pienryhmäkeskustelujen kautta. Niissä ihmiset samalla tutustuisivat toisiinsa. (vrt. myös Levander 2005.)

Aktoreiden haastattelujen perusteella kävi ilmi, etteivät kaikki mentorit ehdottaneet aktorille voivansa olla tämän suosittelijana. Mikäli Väestöliitto alkaa järjestää mentoreille suunnattua mentoroinnin ”perehdytyskoulutusta”, voisi tästä asiasta herättää keskustelua. Suosittelijan saamisella voi olla todella suuri merkitys aktorin työpaikan saamiselle, mutta kohteliaisuus ja pelko voivat estää aktoria kysymästä asiaa. Toisaalta suosittelijana oleminen on kuitenkin jokaisen mentorin oma valinta. Silti sillä, että osa aktoreista saa mentoristaan suosittelijan ja osa ei, voi olla tasa-arvoisuuden kokemusta, ja siten myös voimaantumisen kokemusta heikentäviä vaikutuksia.

Aktoreiden suomen kielen oppimista voidaan tukea tarjoamalla aktoreille vertaistukea tai esimerkiksi lukupiirejä. Kielitaidon parantaminen on kuitenkin haastava ja vaikeasti määriteltävä tavoite. Mikäli kielen oppimista halutaan Womentossa tehostaa, tulisi sille asettaa selkeitä esimerkiksi eurooppalaisen viitekehyksen mukaisia tavoitteita. Joidenkin aktoreiden ymmärtämistä voivat vaikeuttaa osallistujien nopea puhe, liian paljon tekstiä sisältävät powerpoint-esitykset tai vaikeiden termien käyttö. Joillekin aktoreille yksin puhuminen voi ryhmätilanteessa olla pelottavaa tai vaikeaa, vaikka sen tarkoituksena on pyrkiä lisäämään heidän itseluottamusta sekä suomen kielen osaamista. Aktoreita voisi rohkaista puhumaan erilaisin toiminnallisien menetelmin tai esimerkiksi tutustumisleikkien avulla. Esimerkiksi välitapaamisessa aktoreiden olisi saattanut olla helpompaa kertoa ajatuksistaan, jos he olisivat voineet valita tunnelma- tai muita kortteja, joiden kautta omaa tunnetilaa tai toiveita pystyvä kuvaamaan.

Alkutapaamisessa olisi hyvä, että mentoroinnin jo läpikäynyt pari olisi paikalla kertomassa kokemuksistaan. Pari voisi jakaa neuvoja ja ideoita toiminnan sisällöstä sekä näyttää esimerkillään, mitä positiivisia vaikutuksia mentoroinnilla voi saavuttaa. Osallis-

tujien mahdollisuuksia olla osa toiminnan suunnittelua voisi myös pyrkiä lisäämään. Aktorit voisivat halutessaan pitää alustuksia omista ammattialan aiheista tai osallistua suunnitteluun yksin tai yhdessä parin kanssa. Aktoreilla on paljon tietoa ja taitoa, jota voisi hyödyntää (vrt. myös Colley 2003: 141). Osallistumisen kautta he saisivat myös onnistumisen kokemuksia, mitkä vahvistavat ammatti-identiteettiä ja voimaantumisen kokemuksia.

Alkutapaamiseen on hyvä tehdä suunnitelma siltä varalta, että joku aktoreista tai mentoreista ei pääse paikalle (miten hoidetaan tutustuminen jne.). Alkutapaamisessa voisi myös olla hyödyllistä, että projektityöntekijät kiertäisivät tapaamistilassa kyselemässä, miten parit etenevät. Kysymyksiä voi olla helpompaa esittää työntekijälle, kun koko ryhmä ei kuule. Huolten kertominen voi kuitenkin olla myös haastavaa oman parin kuullen. Siksi turvallisessa ilmapiirissä tapahtuvat vertaisryhmätapaamiset tai -työskentely ovat myös perusteltuja. Välitapaamisen tulisi olla riittävän aikaisin, jotta parit voisivat keskustella toistensa kanssa ja vaihtaa ideoita. Mentoroinnin ohjemateriaalin olisi hyvä sisältää toimintaehdotuksia tilanteeseen, jossa aktori työllistyy mentoroinnin aikana. Kynnystä yhteydenottoon projektityöntekijöille voisi pyrkiä madaltamaan, jotta avun tai ideoiden saaminen helpottuisi. Yhteydenpitoa voisi hoitaa myös projektityöntekijälähtöisesti (esim. soitto parille pari kuukautta aloituksen jälkeen, vastuutyöntekijä).

Verkkoviestintää voisi kehittää niin, että se tapahtuisi ympäristössä, joka on riittävän turvallinen ja joka ei välttämättä edellytä jäseneksi liittymistä (vrt. Facebook). Verkkoviestintä voisi sisältää ideoita ja ajatuksia mentoroinnin sisällöistä (toimintaharjoituksia), tietopankkeja (ansioluettelomalleja, työnhakukanavia), tapahtumaehdotuksia (verkoitumis- ja kielen oppimismahdollisuudet, yksin tai yhdessä parin kanssa) sekä keskustelumahdollisuuksia. Keskustelun onnistumisen edellytyksenä voi kuitenkin pitää mentoriparien tutustumista ja riittävää luottamusta toisiinsa.

9 Pohdinta

Suomen työmarkkinoilla on edessään rakennemuutos. Työvoimaa ja osaamista tarvitaan. Monilla Suomeen saapuneilla maahanmuuttajilla on kotimaassa hankittu koulutus ja ammatti, ja heidän sekä yhteiskunnan näkökulmasta olisi tärkeää, että he pystyisivät hyödyntämään osaamistaan myös Suomessa. Kaksisuuntainen kotoutuminen tarkoittaa, että maahanmuuttajia vastaanottava yhteisö ja yhteiskunta samoin kuin maahan saapuva maahanmuuttaja sopeutuvat ja joustavat. Maahanmuuttajat sopeutuvat yhteiskuntaan harjoittelemalla uutta kieltä ja kulttuuria sekä päivittämällä omaa ammattitaitoaan. Yhteisön ja yhteiskunnan tulee myös sopeuttaa toimintamuotojaan, jotta työllistyminen ja sitä kautta kotoutuminen mahdollistuisivat.

Tämä opinnäytetyö tutki koulutettujen maahanmuuttajanaisten, aktoreiden, kokemuksia Väestöliiton Womento-mentoroinnista. Womento koettiin tärkeäksi ja hyödylliseksi toimintamuodoksi. Womentossa aktorit kokivat tulleen kohdatuiksi naisina ja ammattilaisina. Mentorointi oli kokemuksena kuitenkin yksilöllinen, sillä aktoreiden tarpeet mentoroinnille vaihtelevat ja sitä kautta myös mentoroinnin tavoitteet, toteutus ja tulokset olivat erilaisia. Osa mentoroinnin toimivuutta oli sen tarvelähtöisyys – se pystyi vastaamaan aktoreiden henkilökohtaisiin ammatillisen kehittymisen tarpeisiin. Eniten merkitystä aktorit antoivat mentoroinnissa syntyneelle ystävyyssuhteelle ja vasta toissijaisena oli mentoroinnin merkitys työllistymisen tukena.

Womenton mentorointiverkosto pystyy edistämään koulutettujen maahanmuuttajanaisten työmarkkinamenestymistä. Tämä tapahtuu pääasiassa ammatti-identiteetin vahvistamisen kautta. Aktoreiden itseluottamus ja itsetuntemus vahvistuivat, koska aktorit saivat ammatillista tukea: tietoa oman alan ammattikäytännöistä ja työhausta, konkreettisia neuvoja ja kannustusta. Myös suosittelijan saamisesta on aktorille hyötyä. Opinnäytetyön yllättävänä tuloksena voi pitää sitä, että mentorointi ei pystynyt edistämään aktoreiden suomen kielen osaamista, vaan ainoastaan ylläpitämään sitä. Mentoroinnissa keskusteluiden sisältö saattoi nousta tärkeämmäksi kuin suomen kielen puhuminen ja keskustelukieli vaihdettiin silloin englannin kieleen. Myös työ- ja vapaaajalla tapahtuva suomen kielen käyttö vaikutti siihen, pystyikö mentorointi edistämään oppimista. Odottamattomia tuloksia oli myös se, että aktoreiden ammatilliset verkostot laajentuivat ainoastaan yhdellä henkilöllä, mentorilla. Kuitenkin jo yksi henkilö pystyi antamaan aktorille paljon uutta tietoa ja kehittymisen mahdollisuuksia. Kokonaisuudessaan Womento oli toimintakäytänteidensä kautta aktoreiden voimaantumista tukeva.

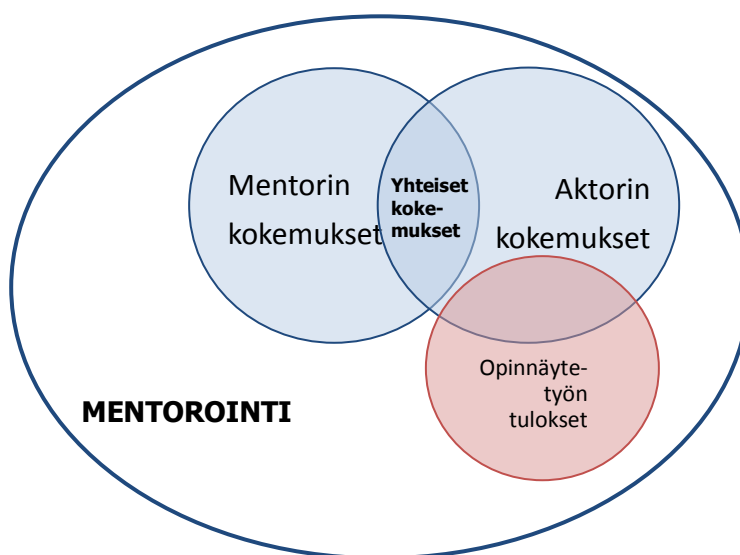
Maahanmuuttajat eivät ole mikään yhtenäinen ihmisjoukko, vaan he ovat kulttuurisesti, etnisesti ja kielellisesti heterogeeninen joukko erilaisia ihmisiä. Aivan kuten suomalaisetkin, ovat he jokainen pohjimmiltaan erilaisia ja silti samanlaisia toiveineen ja tarpeineen. Ihmiset voivat kokea olevansa yksinäisiä ja heillä on tarve tutustua toisiin. Ihmiset haluavat tehdä työtä, jotta he voivat kokea olevansa tarpeellisia ja jotta he pystyvät arvostamaan itseään. Jokainen ihminen haluaa olla oman elämänsä subjekti ja osallinen omassa yhteisössään sekä yhteiskunnassa. Tämä opinnäytetyö antoi tietoa koulutettujen Suomeen muuttaneiden naisten kokemuksista työuramentoroinnista. Tietoa voidaan käyttää kuitenkin myös muiden mentorointiohjelmien tukena. Tulosten pohjalta voisi myös olla hyödyllistä miettiä, miten mentorointi voisi tukea valtaväestön työllistymistä tilanteissa, joissa työllistyminen on pitkittynyt.

Opinnäytetyössä nousi esille monia kehittämissuhteita. Vertaistuki ja kontaktit muihin mentoripareihin jäivät mentoroinnissa ohuiksi ja jatkossa Womento voisi keskittyä aktoreiden vertaistuen ja mentoriparien välisen verkostoitumisen mahdollistamiseen. Ryhmätapaamisiin voisi sisällyttää enemmän toiminnallisuutta, mikä auttaisi osallistujia tutustumaan toisiinsa ja lisäisi mahdollisuuksia suomen kielen käyttöön. Womenton verkkoviestintää voisi kehittää suuntaan, jossa mentoroinnin osallistujat voisivat helposti vaihtaa ajatuksia ja toimintaehdotuksia keskenään. Suomen kielen oppimisen tukeminen on kuitenkin tulevaisuudessakin haaste, sillä parit tekevät itse tarpeiden ja motivaation kautta päätökset siitä, mihin he haluavat mentoroinnissa keskittyä.

Hyvään tieteelliseen tapaan kuuluu se, että tietoa ei saa kerätä ilman tutkittavien suostumusta (Vilka 2006: 57). Väestöliitto on myöntänyt minulle luvan opinnäytetyön tekemiseen. Haastatteluun osallistuvia aktoreita pyydettiin allekirjoittamaan tutkimus-suostumus ja myös mentoriparien ryhmätapaamisten osallistujilta kysyttiin lupa havainnoinnille. Ennen haastatteluja kerroin kaikille haastateltaville, että osallistuminen opinnäytetyöhön on täysin vapaaehtoista ja luottamuksellista.

Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää tiedeyhteisön toimintatapojen noudattamista eli tarkkuutta, rehellisyyttä ja huolellisuutta tutkimustyössä sekä tulosten esittämisessä ja arvioinnissa (Ronkainen – Pehkonen – Lindblom-Yläne – Paavilainen 2011: 138, 152). Olen pyrkinyt huolellisesti kuvaamaan opinnäytetyöprosessin etenemistä, jotta lukija voisi seurata, miten tulokset ja johtopäätökset ovat muodostuneet. Silti on totta, että tulokset ovat aina riippuvaisia niiden tulkitsijasta ja joku toinen olisi voinut tulkita niitä eri tavoin (vrt. Huhtanen 2004: 193).

Kuvion 7 tarkoituksena on osoittaa, kuinka pienen osan aktoreiden kokemuksista yksittäinen opinnäytetyö pystyy tavoittamaan (vrt. Rantala 2007: 126–158). Aktoreilla ja mentoreilla on yhteisiä kokemuksia, mutta mentoreilla on myös omia kokemuksia, joihin tämä opinnäytetyö ei pysty tarttumaan. Vaikka kaikille Womentoon osallistuneille aktoreille olisi järjestetty samanlaista koulutusta tai jopa mentorointia, olisi kuitenkin kaikkien kokemus erilainen (vrt. myös Beairsto 1996: 107; Huhtanen 2004: 38). Triangulaation käyttö lisää kuitenkin tulosten luotettavuutta. Opinnäytetyön tausta-, havainnointi- ja haastatteluaineisto tukivat toisiaan eikä ristiriitoja niiden välillä ilmennyt.



Kuvio 7. Mentorointi aktoreiden ja mentoreiden välisenä yhteisenä kokemuksena.

Haastateltavien kulttuuri- ja kielitausta vaikuttavat tulosten luotettavuuteen (Vartia ym. 2007: 25). Tulkkipalvelut eivät olleet käytettävissä opinnäytetyön toteutuksessa. Tulkin käyttö olisi voinut vapauttaa aktoreiden kerrontaa, mutta vain jos he olisivat kokeneet tilanteen riittävän turvallisenä. Opinnäytetyön luotettavuuden kannalta oli kuitenkin tärkeää, että ymmärrys keskustelun sisällöstä oli molemminpuolista. Tein osan haastatteluista englannin kielellä, koska opinnäytetyön tavoitteena oli mahdollisimman rikas aineisto ja haastateltavien mukaan englanti oli heille vahvempi kieli kuin suomen kieli. Opinnäytetyön tulokset ovat kuitenkin moneen kertaan tulkittua aineistoa ja litteroinnissa ei ole ollut mahdollista tavoittaa kaikkea aktoreiden viestintää (vrt. Nikander 2010; Ruusuvuori 2010). Yksi tapa antaa lukijalle mahdollisuus itse arvioida aineistosta saatua tietoa, on esittää alkuperäiset aineisto-otteet käännosten ohessa (Pietilä 2010: 413, 421). Opinnäytetyössä olen laittanut aktoreiden englannin kielellä toteutettujen alkupe- räisten haastattelujen lainaukset liitteeksi (Liite 7).

Opinnäytetyössäni toteutunut lainausten käyttö lisää luotettavuutta, sillä sitä kautta aktoreiden ääni on kuultavissa. Luotettavuus on kuitenkin rajoitettua, koska olen itse päättänyt kohdat, jotka haluan nostaa esille lainauksin. Säljön (2001) mukaan kysymyksiin on myös tapana vastata, vaikka ei olisi koskaan edes ajatellut kysyttävää asiaa. Haastattelijalla on usein sosiaalisen asemansa perusteella valta-asema, jolloin haastateltava kokee velvollisuudekseen vastata kaikkiin kysymyksiin. (Säljö 2001: 115–116.) Opinnäytetyössäni kerroin haastattelun aluksi kaikille haastateltaville, että he voivat halutessaan kieltäytyä vastaamasta kysymyksiini tai pyytää minua tarkentamaan niitä. Pyrin luomaan haastateltavien ja itseni välille luottamuksellisen ilmapiirin, jossa haastateltavat kokisivat helpoksi ja turvalliseksi henkilökohtaisten kokemuksiensa kuvaamisen. Haastattelija kokemus haastattelutilanteen avoimuudesta ei kuitenkaan takaa, että haastateltava kokee tilanteen samoin (vrt. Lehtomaa 2008: 180).

Haastateltavien lukumäärä oli opinnäytetyössä verrattain pieni. Opinnäytetyön tulokset eivät siten ole yleistettävissä. Opinnäytetyön luotettavuutta lisäsi kuitenkin haastateltavien demografisen taustan erilaisuus: haastateltavat olivat perheellisiä ja perheettömiä, eri aloilta koulutuksensa saaneita, eri-ikäisiä sekä eri syistä Suomeen muuttaneita naisia. Ottaen huomioon tämä asia, voidaan mentoroinnin merkityksestä aktoreille todeta johtopäätöksissä esitettyjä asioita.

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Väestöliiton Monikulttuurisen osaamiskeskuksen Womento-hankkeen työntekijöiden kanssa. Ammatillinen vuoropuhelu yhteistyökumppanin kanssa on ollut aktiivista, tavoitteellista ja rakentavaa. Yhteistyö on tuottanut vastavuoroista oppimista. Yhteistyökumppanina Väestöliitto on tarjonnut minulle mahdollisuuden esittää kysymyksiä sekä saada ohjausta ja tukea tiedonhankintaan. Väestöliiton projektityöntekijät myös auttoivat haastateltavien saamisessa lähettämällä eteenpäin kutsukirjettäni sekä kannustamalla aktoreita mukaan haastatteluihin.

Jatkotutkimukset voisivat keskittyä tarkemmin yhteen aihepiiriin – esimerkiksi aktoreiden verkostojen rakentumiseen ja aktoreiden yksinäisyyden kokemuksiin. Yksinäisyyden kokemus oli opinnäytetyön mukaan joillakin maahanmuuttajanaisilla hyvin perusteellista. Yksinäisyys näyttäytyi haastatteluissa yhtä suurena hyvinvointihaittana kuin työttömyys. Tätä pitäisi kuitenkin vielä tarkemmin tutkia. Olisi myös tärkeää selvittää, mikä vaikutus mentoroinnilla on aktorin lähipiirille; sukulaisille ja ystäville. Haastatellut aktorit olivat myös kaikki maista, joiden kulttuurit käsitetään yleensä työuraorientoituneiksi. Aineisto oli kuitenkin pieni ja sen perusteella ei voi tehdä yleistyksiä. Jatkotutki-

musaiheeksi nouseekin kysymys siitä, miten kulttuuri muovaa yksilöiden käsityksiä työn merkityksestä. Toisaalta olisi myös tärkeää selvittää, voisiko mentorointi tukea myös niiden aktoreiden työllistymistä, joiden kohdalla ammatti-identiteetti ei ole yhtä keskeisessä asemassa minäkäsitystä.

Yhteiskunnassa on tärkeää löytää uusia menetelmiä ja hyviä käytänteitä, joiden kautta Suomeen muuttaneet työkäiset naiset saavat mahdollisuuden kotoutua aktiivisiksi suomalaisen yhteiskunnan jäseniksi. Väestöliiton Womento voi olla muutoksen mahdollistava yhteisö. Womento-mentoroinnissa valtaväestö ja maahanmuuttajat kohtaavat toisensa yhteisten asioiden (naiseuden ja saman ammattialan) kautta. Mentorointi voi olla toimintaympäristö, jonka avulla koulutettu maahanmuuttajanainen pääsee osaksi yhteisöä ja voimaantuu. Samalla se tukee naisen kotoutumista.

Ryhmätapaamisten havainnoinnin kautta Womento näyttäytyi myös kulttuurien kohtaamispaikkana. Siten Womento myös lisää kulttuurien välistä vuoropuhelua. Näiden asioiden olemassaolo edistää myös kaksisuuntaista kotoutumista. Tässä opinnäytetyössä en ole kuitenkaan tarkastellut mentoreiden kokemuksia tai interkulttuuristen taitojen oppimista. Jatkotutkimuksia olisikin hyvä tehdä näistä aiheista. Olisi tärkeää saada lisää tietoa siitä, millaisena mentorit kokevat suhteensa aktoriin ja mitä hyötyä he kokevat saaneensa mentoroinnista. Muita jatkotutkimusaiheita voisivat olla mentoroinnin jo lopettaneiden aktoreiden haastattelut – missä he ovat nyt ja pitävätkö he edelleen yhteyttä mentoriinsa.

Opinnäytetyö on antanut Väestöliitolle Womenton mentorointimallin toiminnasta laadullista tietoa, jonka pohjalta Womenton kehittämistä pystyy jatkamaan. Opinnäytetyö on tuonut myös esiin mentoroinnin erilaisia merkityksiä aktoreiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tuloksia käytetään Väestöliitossa Womento-toiminnan kehittämisessä ja valtakunnallistamisessa. Opinnäytetyötä tullaan myös jakamaan Womenton mentorointiverkostossa. Siten myös toimintaan osallistuvilla aktoreilla ja mentoreilla on mahdollisuus tutustua siihen.

Lähteet

Aarnitaival, Saraleena 2012: Maahanmuuttajanaiset työelämätietoa etsimässä. Tutkimus kotoutumisen tietokäytännöistä. Acta Universitatis Tamperensis 1728. Väitöskirja. Tampere, Tampereen yliopisto.

Adams, Robert (1990/2008): Empowerment, participation and social work. Fourth edition. The British Association of Social Workers. Campling, Jo (editor). Iso-Britannia, Palgrave macmillan.

Ahlfors, Gunta 2013. Projektisuunnittelija, Väestöliiton Monikulttuurinen osaamiskeskus. Helsinki. Haastattelu sähköpostitse 19.8.2013.

Ahmad, Akhlaq 2005: Getting a Job in Finland. The Social Networks of Immigrants from the Indian Subcontinent in the Helsinki Metropolitan Labour Market. Helsinki, University of Helsinki, Department of Sociology. Academic Dissertation. Research Reports No. 247.

Beairsto, J. A. Bruce 1996: professional Growth and Development: What is it and how do we know if it's working? Ruohotie, Pekka – Grimmett, Peter P. (toim.): Professional Growth and Development. Direction, Delivery and Dilemmas. Tampere / Tampereen Yliopisto ja Kanada / Simon Fraser Yliopisto. 91–111.

Berry, John W. – Poortinga, Ype H. – Segall, Marshall H. – Dasen, Pierre R. 1992/2006: Cross-Cultural Psychology. Research and Applications. Second Edition. Iso-Britannia, Cambridge University Press.

Colley, Helen 2003: Mentoring for Social Inclusion – A critical approach to nurturing mentor relationships. RoutledgeFalmer, Taylor & Francis Group, London and New York.

Davydova, Olga 2012: Venäjän lännestä Suomen itään – Sukupuolittunut maahanmuutto ja haurastuneet työmarkkinat. Teoksessa Keskinen, Suvi – Vuori, Jaana – Hirsiaho, Anu (toim.): Monikulttuurisuuden sukupuoli. Kansalaisuus ja erot hyvinvointiyhteiskunnassa. Tampere University Press. 72–100.

Ekberg-Kontula, Petra 2000: Toimettomuus tylsistää. Pääkaupunkiseudulla asuvat afrikkalaiset maahanmuuttajanaiset ja heidän näkemyksensä koulutuksesta ja työllistymisestä. Helsinki, Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu ja 2000: 14.

Eteläpelto, Anneli 2007: Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristialloissa. Teoksessa Eteläpelto, Anneli – Collin, Kaija – Saarinen, Jaana: Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki, WSOY Oppimateriaalit. 90–142.

Eteläpelto, Anneli – Vähäsantanen, Katja 2006: Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, Anneli – Onnismaa, Jussi (toim.): Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa, Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 26–49.

Forsander, Annika 2001: Etnisten ryhmien kohtaaminen. Teoksessa Forsander, Annika – Ekholm, Elina – Hautaniemi, Petri ym. (toim.): Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsingin yliopisto, Palmenia-kustannus. 31–56.

Forsander, Annika 2002: Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Helsinki, Väestöliiton Väestöntutkimuslaitos, julkaisusarja D 39/2002.

Forsander, Annika 2007: Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille? Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmen Suomeen muuton jälkeen. Teoksessa Martikainen, Tuomas – Tiilikainen, Marja (toim.): Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki, Väestöliiton Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja: D 46/2007. 312–334.

Forsander, Annika 2013: Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa Martikainen, Tuomas – Saukkonen, Pasi – Säävälä, Minna: Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki University Press, Gaudeamus Oy. 220–244.

Forsander, Annika – Ekholm, Elina 2001: Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa Forsander, Annika – Ekholm, Elina – Hautaniemi, Petri ym. (toim.): Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsingin yliopisto, Palmenia-kustannus. 57–82.

Fågel, Stina – Säävälä, Minna – Salonen, Ulla 2012: Womento-käsikirja. WOMENTO – Naiset mentoroinnilla yhteisiin tavoitteisiin. Helsinki, Väestöliiton julkaisusarja.

Grönfors, Martti 2010: Havaintojen teko aineistonkeräyksen menetelmänä. Teoksessa Aaltola, Juhani – Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä, PS-Kustannus. 154–170.

Hakala, Juha T. 2010: Tutkimusmenetelmän valinnasta. Teoksessa Aaltola, Juhani – Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä, PS-Kustannus. 12–25.

Hall, Stuart 1999: Identiteetti. Lehtonen, Mikko – Herkman, Juha (suom., toim.). Tampere, Vastapaino.

Hallitusohjelma 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. Päiväys 22.6.2011. Helsinki, Valtioneuvoston kanslia. Verkkodokumentti. <valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>. Luettu 10.12.2012.

Hautaniemi, Petri 2001: Etnisyys ja kulttuuri. Teoksessa Forsander, Annika – Ekholm, Elina – Hautaniemi, Petri ym. (toim.): Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsingin yliopisto, Palmenia-kustannus. 11–30.

Heikkilä, Elli – Pikkarainen, Maria 2006: Maahanmuuttajien työllisyys. Teoksessa Martikainen, Tuomas (toim.): Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Tietoliipas 212. SKS. Helsinki, Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Etnisten suhteiden ja kansainvälisen muuttoliikkeen tutkimuksen seura ry:n julkaisuja. 257–277.

Heikkinen, Hannu L. T. 2001: Toimintatutkimus, tarinat ja opettajaksi tulemisen taito. Narratiivisen identiteettityön kehittäminen opettajankoulutuksessa toimintatutkimuksen avulla. Jyväskylän yliopisto, Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research.

Heimonen, Johanna 2007: Kielitaito osana ammattitaitoa. Teoksessa Huttunen, Hannu-Pekka – Kupari, Tiina (toim.): Specimasta opittua. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työelämään. SPECIMA/ESR-projekti. Turku, Turun työvoimatoimiston Kansainväliset palvelut. 49–53.

HERA 2013. HERA (Helsinki Education and Research Area) Mentoring Programme 2012-2013. "Tell me and I forget, show me and I remember, involve me and I understand". Loppuraportti. Saatu sähköpostitse: Aino Jones / Helsingin Yliopisto.

Hjerpe, Reino 2011: Hyvinvointi, hyvä elämä ja onnellisuus. Teoksessa Kontula, Osmo (toim.): Väestöliitto: Suomalaisen hyvinvoinnin ja onnellisuuden tulevaisuus. Helsinki: Väestöliitto. 210–230.

Hokkanen, Liisa 2009: Empowerment valtaistumisen ja voimaantumisen dialogina. Teoksessa Mäntysaari, Mikko – Pohjola, Anneli – Pösö, Tarja (toim.): Sosiaalityö ja teoria. Jyväskylä, PS-Kustannus. 315–337.

Huhtanen, Kaija 2004: Pianistista soitonopettajaksi. Tarinat naisten kokemusten merkityksellistäjänä. Väitöskirja. Helsinki, Sibelius Akatemia. DocMus-yksikkö. Studia Musica 22.

Huttunen, Laura – Löytty, Olli – Rastas, Anna 2005: Suomalainen monikulttuurisuus. Paikallisia ja ylirajaisia suhteita. Teoksessa Rastas, Anna – Huttunen, Laura – Löytty, Olli (toim.): Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere, Vastapaino. 16–40.

Hänninen, Salme 2006: Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana. Teoksessa Eteläpelto, Anneli – Onnismaa, Jussi (toim.): Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa, Kansanvalitusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 191–217.

Hänninen, Vilma 2010: Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Aaltola, Juhani – Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä, PS-Kustannus. 160–178.

Juusela, Tuulikki – Lillia, Tuula – Rinne, Jari 2000: Mentoroinnin monet kasvot. Käytännön esimerkkejä mentoroinnin soveltamisesta. Helsinki, Yrityskirjat Oy.

Karjalainen, Jouko 2011: Köyhät keskuudessamme myös vuonna 2030? Teoksessa Kontula, Osmo (toim.): Väestöliitto: Suomalaisen hyvinvoinnin ja onnellisuuden tulevaisuus. Helsinki, Väestöliitto. 72–80.

Keltikangas-Järvinen, Liisa 1994: Hyvä itsetunto. Helsinki, WSOY.

Kohonen, Eeva 2011: Onko yksilön identiteetti organisaation aineetonta pääomaa? Teoksessa Puusa, Anu – Reijonen, Helen (toim.): Aineeton pääoma organisaation voimavarana. Kuopio, UNIpress. 82–93.

Kortteinen, Matti – Tuomikoski, Hannu 1998: Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Tammi. Julkaistu yhteistyössä STAKE-Sin ja Kansaneläkelaitoksen kanssa.

Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2013. Työ- ja Elinkeinoministeriö. TEM raportteja 38/2013, Ramboll Management Consulting. Työllisyys- ja yrittäjyysosasto 23.10.2013. Verkkodokumentti.
<http://www.tem.fi/files/37758/TEMrap_38_2013_web_23102013.pdf.> Luettu 25.10.2013.

Kosonen, Liisa 2000: Maahanmuuttajanuorten tukeminen käytännössä. Teoksessa Liebkind, Karmela (toim.): Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Helsinki, Gaudeamus. Oy Yliopistokustannus University Press Finland Ltd. 149–157.

Kram, Kathy. E. 1983: Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, Vol. 26, No. 26, 608–624.

Kvinfo 2013. Tanskalainen naisten mentoriverkosto. Kotisivut. Verkkodokumentti.
<<http://www2.kvinfo.dk/mentor/>.> Luettu 1.10.2013.

Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386. Annettu Helsingissä 30.12.2010.

Lankinen, Paavo – Miettinen, Asko – Sipola, Veikko 2004: Kehitä osaamista – Hyödynnä kokemusta. Helsinki, Talentum Media Oy.

Larja, Liisa – Warius, Johanna – Sundbäck, Liselott – Liebkind, Karmela – Kandolin, Irja – Jasinskaja-Lahti, Inga 2012: Discrimination in the Finnish Labor Market. An Overview and a Field Experiment on Recruitment. *Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship*, 16/2012. Helsinki, Edita Publishing Oy.

Latomaa, Sirkku – Pöyhönen, Sari – Suni, Minna – Tarnanen, Mirja 2013: Kielikysymykset muuttoliikkeessä. Teoksessa Martikainen, Tuomas – Saukkonen, Pasi – Säävälä, Minna: Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki University Press, Gaudeamus Oy. 163–183.

Lehtomaa, Merja 2008: Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: Haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa Perttula, Juha – Latomaa, Timo (toim.): Kokemuksen tutkimus. Merkitys – Tulkinta – ymmärtäminen. Rovaniemi, Lapin yliopistokustannus. 163–194.

Leskelä, Jori 2005: Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Väitöskirja. Tampere, Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden laitos.

Leskelä, Jori 2007: Mentorointi ammatillisen kasvun edistäjänä. Teoksessa Collin, Kaija – Paloniemi, Susanna (toim.): Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä. Jyväskylä, PS-Kustannus. 155–187.

Levander, Ulrika 2005: Öppna dörrar - Processutvärdering av Kvinnligt mentorsprogram. Internationella Kvinnoföreningen (IKF) 2004/05. Ruotsi, Malmö, StudentKraft. Kvinfo.

Liebkind, Karmela 2000: Monikulttuurisuus on tulevaisuutta. Teoksessa Liebkind, Karmela (toim.): Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Helsinki, Gaudeamus. Oy Yliopistokustannus University Press Finland Ltd. 171–182.

Linnanmäki-Koskela, Suvi 2010: Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio. Vuosina 1983–93 Suomeen muuttaneiden tarkastelua vuoteen 2007 asti. Helsinki, Helsingin kaupungin tietokeskus. Tutkimuksia 2010/2.

Löyttyniemi, Varpu 2004: Kerrottu identiteetti, neuvoteltu sukupuoli. *Auscultatio Medici. SoPhi* 90. Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. (Väitöskirjan kirjaversio) Jyväskylä, Minerva Kustannus Oy.

Maahanmuuton vuosikatsaus 2012. Helsinki, Sisäasiainministeriö. Verkkodokumentti. <http://www.migri.fi/download/43811_43667_Maahanmuuton_tilastokatsaus2012_web.pdf> Luettu 11.6.2013.

Martikainen, Tuomas – Sintonen, Teppo – Pitkänen, Pirkko 2006: Ylirajainen liikkuvuus ja etniset vähemmistöt. Teoksessa Martikainen, Tuomas (toim.): Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Tietolipas 212. SKS. Helsinki, Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Etnisten suhteiden ja kansainvälisen muuttoliikkeen tutkimuksen seura ry:n julkaisuja. 9–41.

Moilanen, Pentti – Räihä, Pekka 2010: Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Aaltola, Juhani – Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä, PS-Kustannus. 46–69.

Niemelä, Pauli 2009: Ihmisen toiminnallisuus ja hyvinvointi sosiaalityön teoreettisen ymmärryksen perustana. Teoksessa Mäntysaari, Mikko – Pohjola, Anneli – Pösö, Tarja (toim.): Sosiaalityö ja teoria. Jyväskylä, PS-kustannus. 209–236.

Nieminen, Suvi 2011: Kuulumisen politiikkaa. Maahanmuuttajasairaanhoitajat, ammattikuntaan sisäänpääsy ja toimijuuden ehdot. Väitöskirja. *Acta Universitatis Tamperensis* 616. Tampere, Tampere University Press.

Nikander, Pirjo 2010: Laadullisten aineistojen litterointi, käntäminen ja validiteetti. Teoksessa Ruusu vuori, Johanna – Nikander, Pirjo – Hyvärinen, Matti (toim.): Haastattelun analyysi. Tampere, Vastapaino. 432–445.

Nivala, Elina 2012: Aktiivisuudesta osallisuuteen – vai päinvastoin? Sosiaalipedagogiikan päivät 2012 – tarkastelussa aktiivinen kansalaisuus. 12. - 13.4.2012 Lappeenranta. Verkkodokumentti. Luotu 8.5.2012. <http://www.suomensosiaalipedagoginenseura.fi/2005/SP_paivat_2012_Nivala.pdf> Luettu 9.10.2013.

Pasanen, Heikki – Vanhalakka-Ruoho, Marjatta 2009: Ohjaustyö ja osallisuus: sisäistettyjä siteitä vai kasvavaa kontrollia. Teoksessa Filander, Karin – Vanhalakka-Ruoho, Marjatta (toim.): Yhteisöllisyys liikkeessä. Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja. Vantaa, Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 299–324.

Pehkonen, Aini 2006a: Maahanmuuttajan kotikunta. Helsinki, Kunnallisan kehittämissäätiön tutkimusjulkaisut, nro 52, KAKS.

Pehkonen, Aini 2006b: Maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa. Siirtolaisuus-Migration -lehti, 1/2006. Turku, Siirtolaisuusinstituutti. 1–10.

Perttula, Juha 2008: Kokemus ja kokemuksen tutkimus: Fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Perttula, Juha – Lomaa, Timo (toim.): Kokemuksen

tutkimus. Merkitys – Tulkinta – ymmärtäminen. Rovaniemi, Lapin yliopistokustannus. 115–162.

Pesonen, Helena – Vihonen, Anu 2010: Maahanmuuttajayrittäjien käsikirja. Helsinki, Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, C Katsauksia ja aineistoja 19.

Pietilä, Ilkka 2010: Vieraskielisten haastattelujen analyysi ja raportointi. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna – Nikander, Pirjo – Hyvärinen, Matti (toim.): Haastattelun analyysi. Tampere, Vastapaino. 411–423.

Pöllänen, Pirjo 2007: Työllistymisen mahdollisuudet ja työn merkitys venäjänkielisille maahanmuuttajanaishille Pohjois-Karjalassa. Teoksessa Martikainen, Tuomas – Tiilikainen, Marja: Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki, Väestöliiton Väestöntutkimuksen julkaisusarja, D 46/2007. 359–378.

Rantala, Taina 2007: Kokemuksen etnografia – Avain koulun arjen tunteisiin. Teoksessa Syrjäläinen, Eija – Eronen, Ari – Väri, Veli-Matti (toim.): Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere, Tampere University Press. 126–158.

Rapo, Markus 2011: Väestön ikärakenne muuttuu – Suomella edessä haastavat ajat. Teoksessa Kontula, Osmo (toim.): Väestöliitto: Suomalaisen hyvinvoinnin ja onnellisuuden tulevaisuus. Helsinki, Väestöliitto. 84–96.

Reuter, Anni – Jaakkola, Magdalena 2005: Venäjänkielisten, vironkielisten ja kaksikielisten maahanmuuttajien sosiaaliset verkostot. Teoksessa Paananen, Seppo (toim.): Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Tilastokeskus. Helsinki, Edita Prima Oy. 23–42.

Robson, Colin 1993/2002: Real World Research. A Resource for Social Scientists and Practitioner-Researchers. Second Edition. Iso-Britannia, Oxford, Blackwell Publishing.

Ronkainen, Suvi – Pehkonen, Leila – Lindblom-Yläne, Sari – Paavilainen, Eija 2011: Tutkimuksen voimasanat. Helsinki, WSOYpro Oy.

Ruhanen, Milla – Martikainen, Tuomas 2006: Maahanmuuttajaprojektit: hankkeet ja hyvät käytännöt. Helsinki, Väestöliiton Väestöntutkimuslaitos. Katsauksia E 22/2006.

Ruusuvuori, Johanna 2010: Litteroijan muistilista. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna – Nikander, Pirjo – Hyvärinen, Matti (toim.): Haastattelun analyysi. Tampere, Vastapaino. 424–431.

Räsänen, Juhani 2002: Voimaantumisen oikeus ja välttämättömyys. Ammatillisen voimaantumisen edellytykset ja käytäntö. Järvenpää, Julkiviestintä Oy:n Suomen Työvalmennusakatemia julkaisu.

Räsänen, Juhani 2006: Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut. Yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön valtaistaminen. Järvenpää, Julkiviestintä Oy:n Suomen Työvalmennusakatemia julkaisu.

Saari, Juho 2009: Yksinäisten yhteiskunta. Helsinki, WSOY Pro Oy.

Sairanen, Sinikka 2004: Mentorointi ammatillisen osaamisen kehittymisen menetelmänä hoitotyössä – mentoreiden ja aktoreiden näkemyksiä. Pro Gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto, Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, hoitotieteen laitos. Terveystieteiden opettajankoulutus.

Saukkonen, Pasi 2013: Maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikka. Teoksessa Martikainen, Tuomas – Saukkonen, Pasi – Säävälä, Minna: Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki University Press, Gaudeamus Oy. 81–97.

Siekinen, Kirsi 2010: Syvähaastattelu. Teoksessa Aaltola, Juhani – Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä, PS-Kustannus. 45–60.

Siitonen, Juha 1999: Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Väitöskirja. Oulu, Oulun yliopisto.

Siitonen, Juha – Robinson, Heljä 2001: Pohdintaa voimaantumisesta. Teoksessa Järvisalo, L. (toim.): Muutoksen kautta kasvuun. Pieksämäki, Kontilo ry:n julkaisuja. 61–72.

Silfver, Olga 2010: Vääränlaiset huippuosaajat? Entisen Neuvostoliiton alueelta tulleiden asiantuntijoiden kiinnittyminen suomalaiseen työelämään. Teoksessa Wrede, Sirpa – Nordberg, Camilla (toim.): Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki, Palmenia. Helsinki University Press. 122–146.

Sisäasiainministeriön Maahanmuuton tulevaisuus -työryhmä 2013. Työryhmän ehdotus. Helsinki, Sisäasiainministeriö, Maahanmuutto. Visanen, Pentti (ylivohtaja). Sisäasiainministeriön julkaisuja 5/2013. Julkaisupäivämäärä 30.01.2013. Verkkodokumentti. <www.intermin.fi/download/39676_Tyoryhman_ehdotus_30.1.pdf>. Luettu 4.2.2013.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. Annettu Helsingissä 11.6.1999.

Sutela, Hanna 2005: Maahanmuuttajat palkkatyössä. Teoksessa Paananen, Seppo (toim.): Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Tilastokeskus. Helsinki, Edita Prima Oy. 83–110.

Säljö, Roger 2001: Oppimiskäytännöt. Sosiokulttuurinen näkökulma. Helsinki, Sanoma Pro Oy.

Säävälä, Minna 2007: Sukupuoli etnisen itseymmärryksen keskiössä. Naisuus, avioliitto ja perhe Kosovon albaaninaisten puheessa. Teoksessa Martikainen, Tuomas – Tiilikainen, Marja: Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki, Väestöliiton Väestöntutkimuksen julkaisusarja, D 46/2007. 68–87.

Säävälä, Minna 2009: Naisia kotoutumassa Eurooppaan. Vertailevan Femage-hankkeen loppuraportti. Helsinki, Väestöliiton Väestöntutkimuslaitos. Katsauksia E 35/2009.

Tarnanen, Mirja – Suni, Minna 2005: Maahanmuuttajien kieliympäristö ja kielitaito. Teoksessa Paananen, Seppo (toim.): Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Tilastokeskus. Helsinki, Edita Prima Oy. 9–21.

Teräs, Marianne – Kilpi-Jakonen, Elina 2013: Maahanmuuttajien lapset ja koulutus. Teoksessa Martikainen, Tuomas – Saukkonen, Pasi – Säävälä, Minna: Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki University Press, Gaudeamus Oy. 184–202.

Tiilikainen, Marja 2008: Menestyvät maahanmuuttajanaiset. Helsinki, Väestöliiton Väestöntutkimuslaitos, Katsauksia E 33/2008.

Tilastokeskus 2013. Väestörakenne. Suomen virallinen tilasto (SVT). Helsinki, Tilastokeskus. Verkkodokumentti. Päivitetty 22.3.2013. <<http://tilastokeskus.fi/til/vaerak/>> Luettu 27.8.2013

Tunkkari-Eskelinen, Minna 2011: Mentoroinnin hyödyntäminen aineettoman pääoman johtamisessa. Teoksessa Puusa, Anu – Reijonen, Helen (toim.): Aineeton pääoma organisaation voimavarana. Kuopio, UNIpress. 63–81.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2002: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työssäkäynti 2011. Pääasiallinen toiminta ja ammattiasema, ennakko. Suomen virallinen tilasto (SVT). Helsinki, Tilastokeskus. Päivitetty 18.12.2012. Verkkodokumentti. <http://www.stat.fi/til/tyokay/2011/02/tyokay_2011_02_2012-12-18_fi.pdf>. Luettu 10.1.2011.

Valtioneuvosto 2008. Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle kotouttamislain toimeenpanosta. Päivitetty 2.10.2008. Verkkodokumentti. <http://www.intermin.fi/download/31570_kotouttamislakiselonteko_021008.pdf>. Luettu 20.10.2013.

Vanhanen, Sari – Ahlfors, Gunta – Saarela, Inka – Wetzter-Karlsson, Marina 2013: Mentorointi koulutettujen maahan muuttaneiden naisten kotoutumisen edistäjänä. Teoksessa Alitolppa-Niitamo, Anne – Fågel, Stina – Säävälä, Minna (toim.): Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki, Väestöliitto. 176–186.

Varjonen, Sirkku 2007: ”Enemmän on ollut valoisia puolia” – Maahanmuutto osana elämäntarinaa. Teoksessa Martikainen, Tuomas – Tiilikainen, Marja: Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki, Väestöliiton Väestöntutkimuksen julkaisusarja, D 46/2007. 147–162.

Vartia, Maarit – Bergbom, Barbara – Giorgiani, Terhi – Rintala-Rasmus, Anita – Riala, Riitta – Salminen, Simo 2007: Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki, Työterveyslaitos – Työministeriö.

Viitala, Riitta 2005: Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu, Otavan Kirjapaino Oy.

Vilka, Hanna 2006: Tutki ja havainnoi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Väestöliiton mentorointimateriaali 2012–2013. Julkaisematon materiaali. Ohjeita ja harjoituksia mentoripareille. Helsinki, Väestöliitto.

Väestöliiton Monikulttuurinen Osaamiskeskus. Väestöliiton etusivu. Monikulttuurisuus. Verkkodokumentti. Luotu 9.10.2012. <<http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/>>. Luettu 9.10.2012.

Väestöliiton Toimintasuunnitelma 2011. Helsinki, Väestöliitto. Verkkodokumentti. Luotu 27.10.2012. <http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/f7c98e2405cf4ff7e4d9b9a2d258e22c/1349176582/application/pdf/971048/2011_Toimintasuunnitelma.pdf>. Luettu 2.10.2012.

Väestörakenne 2012. Vuosikatsaus 2012. Suomen virallinen tilasto (SVT). Helsinki, Tilastokeskus. Päivitetty 22.3.2013. Verkkodokumentti. <http://www.stat.fi/til/vaerak/2012/vaerak_2012_2013-03-22_tie_001_fi.html>. Luettu 11.6.2013.

Vähemmistövaltuutettu 2011/10. Maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjentyöllistäminen julkishallinnossa. Vähemmistövaltuutetun julkaisusarja 10 / 2011. Vähemmistövaltuutettu, Helsinki, Valtioneuvosto. Verkkodokumentti. <http://www.ofm.fi/download/31722_Maahanmuuttajien_tyollistaminen-opas_nettiin.pdf?4e94523b907dd088>. Luettu 20.9.2013.

Vähäsantanen, Katja 2007: Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa. Teoksessa Eteläpelto, Anneli – Collin, Kaija – Saarinen, Jaana: Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki, WSOY Oppimateriaalit. 156–179.

Väänänen, Ari – Toivanen, Minna – Aalto, Anna-Mari – Bergbom, Barbara – Härkäpää, Kristiina – Jaakkola, Magdalena – Koponen, Päivikki – Koskinen, Seppo – Kuusio, Hannamaria – Lindström, Kari – Malin, Maili – Markkula, Heli – Mertaniemi, Ritva – Peltola, Ulla; Seppälä, Ullamaija; Tiitinen, Eveliina; Vartia-Väänänen, Maarit; Vuoremaa, Maritta – Vuorento, Mirkka – Wahlbeck, Kristian 2009: Maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan elämän eri osa-alueilla. Esiselvitysraportti. Sektoritutkimuksen neuvottelukunta. Osaaminen, työ ja hyvinvointi. 9-2009. Helsinki, Työterveyslaitos, Kuntoutussäätiö, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Luotu 17.3.2009. <http://www.hare.vn.fi/upload/Julkaisut/13135/4572_Setu_9-2009.pdf>. Luettu 3.10.2012.

Wrede, Sirpa 2010: Suomalainen työelämä, globalisaatio ja vieraat työssä. Teoksessa Wrede, Sirpa – Nordberg, Camilla (toim.): Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki, Palmenia. Helsinki University Press. 7–31.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21. Annettu Helsingissä 20.1.2004.

Fiktiivinen kertomus aktorin kokemuksista Womento-mentoroinnissa

Minua jännitti mennä Womenton ensimmäiseen ryhmätapaamiseen. Aikaisemmat kokemukset kohtaamisista suomalaisten kanssa eivät aina ole olleet hyviä. En aina ymmärrä, mitä suomalaiset puhuvat ja tunnen usein olevani täällä ulkopuolinen. Mentorointi oli tärkeää minulle, koska sitä kautta pääsin neljän seinän sisältä muiden ihmisten luo.

Muutto Suomeen oli valtava elämänmuutos. En osannut kieltä ja tiesin Suomesta hyvin vähän. Minulla on koulutus ja paljon työkokemusta synnyinmaastani, mutta Suomessa en ole päässyt koulutustani vastaaviin töihin. Olen lähettänyt paljon työhakemuksia, mutta en saa kutsua haastatteluun, en edes kieltävää vastausta. Se harmittaa minua. Mietin, johtuuko se siitä, että en kirjoita täydellistä suomen kieltä vai että nimestäni tietää, että olen maahanmuuttaja. On myös niin yksinäinen olo. Haluaisin tutustua suomalaisiin, mutta en tiedä, miten ja missä.

Ensimmäinen ryhmätapaaminen ja mentoriini tutustuminen oli upea kokemus! Alusta asti tuntui, että hän ymmärtää minua ja on kiinnostunut elämästäni. Meillä on paljon yhteistä – sama ammattiala ja yhteisiä kiinnostuksen kohteita. Suomeksi puhuminen on usein vaikeaa, mutta mentorini kannustaa ja puhuu itse rauhallisesti ja yksinkertaisilla sanoilla. Välillä vaihdan englantiin, jos en muista oikeaa sanaa. Asetimme mentoroinnin tavoitteiksi suomalaiseseen työelämään tutustumisen, ansioluettelon päivittämisen ja työpaikan löytämisen. Mentorini antaa ammatillista tukea, joita sukulaiseni ja ystäväni eivät osaa antaa. Mentori myös tukee ja kannustaa minua. Hän on auttanut minua näkemään omia ammatillisia vahvuuksia asioissa, joita en ole tullut aiemmin ajatelleeksi. Mentorini sanoi myös olevansa mielellään minun suosittelijani työhakemuksessa tai työhaastattelussa.

Womenton koulutuksissa mielenkiintoisinta oli uusi tieto. Olisin kuitenkin halunnut tutustua myös muihin osallistujiin ja siihen ei ollut mahdollisuutta. Välitapaamisessa oli hauskaa tavata muita mentoripareja. Olisin vain enemmän ja aikaisemmin toivonut saavani heiltä ideoita mentorointiin. Olisi myös hauska tutustua heihin ihan muutenkin.

Mentoroinnin myötä minulle selkiytyi se, mitä työtä haluaisin Suomessa tehdä. Mentorini kannustamana päätin hakea muutamaa työpaikkaa, jotka vaikuttivat koulutukseeni sopivilta. Työhaastattelu oli vaativa. Minua jännitti suomeksi puhuminen ja tuntui, etten osaa kertoa kaikkea, mitä osaan tehdä. Kerroin heille, että kuulun Womentoon. Sanoin myös, että mentorini voi antaa osaamisestani lisätietoja. Työnantajat olivat yhteydessä mentoriini, joka kertoi heille osaamisestani.

Sain oman ammattialani työpaikan. Uskon, että mentorin suosituksista oli siinä todella suuri apu. Myös se, että olin vihdoinkin alkanut luottaa itseeni ja osaamiseeni, oli tärkeää. Nyt kun minulla on oman ammattialan työpaikka ja suomalainen ystävä, alan paremmin näkemään itseni täällä Suomessa myös tulevaisuudessa. Vaikka mentoroinnin päätavoite, työllistyminen, on saavutettu, aiomme mentorini kanssa jatkaa tapaamisia. Tapaamiset ovat kuitenkin enemmän ystävien välisiä. Toisaalta tiedän, että voin saada häneltä myös jatkossa tukea esimerkiksi työnhaussa tai työpaikkaan liittyvissä ongelmatilanteissa. Mentorini on iloinen puolestani. Hän kertoi uskoneensa alusta asti onnistumiseeni. Luottamus tuntuu todella hyvältä. Me – mentorini ja minä – puhumme toisillemme niin kuin ystävät. Meillä on hyvä keskustelu, samanlainen kuin silloin kauan sitten synnyinmaassa.

Hei!

Olen Satu Kinnunen Helsingin Metropolia Ammattikorkeakoulusta. Teen tutkimusta, jonka tarkoitus on selvittää **aktorien** ajatuksia ja kokemuksia Womento-mentorointiprosessista.

Haluaisin haastatella SINUA mentorointi-kokemuksistasi.

Haastatteluita tulee olemaan 1 kpl kesäkuun aikana.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Haastatteluun osallistuvien henkilöllisyys ei tule missään vaiheessa esille.

Haastattelu-aika sovitaan klo 8.00 - 19.00 välillä. Voit siis ehdottaa aikaa, joka on parhain sinulle. Haastattelun pituus on noin yksi tunti.

Voimme tavata missä vain paikassa, joka sinusta tuntuu sopivalta, esimerkiksi kotonasi tai kahvilassa. Voimme keskustella myös osin englanniksi, mikäli se sinusta tuntuu helpommalta.

Sinun kokemuksesi ja ajatuksesi ovat todella tärkeitä minun tutkimukselleni ja Väestöliiton Womento-hankkeelle!

Ota minuun rohkeasti yhteyttä, voin kertoa haastattelusta lisää.

Terveisin,

Satu Kinnunen

puh. XXX-XXXXXXX

Satu.Kinnunen@metropolia.fi

HAASTATELTAVAN TAUSTATIEDOT

1. Mistä maasta olet kotoisin ja mikä on äidinkielesi?
2. Kuinka kauan olet asunut Suomessa?
3. Mikä oli muuton syy?
4. Minkä ikäinen olet?
5. Keitä ihmisiä kuuluu perheeseesi?
6. Mitä teet tällä hetkellä (kotona, töissä, työharjoittelussa, koulutuksessa tms.)?
7. Mistä löysit tiedon Womento-hankkeesta?
8. Kuinka monta paritapaamista sinulla oli mentorointijakson aikana?
9. Osallistuitko Womenton ryhmätapaamisiin ja koulutuksiin?
10. Mitä muuta taustatietoja haluaisit vielä lisätä?

HAASTATTELURUNKO

1. Mentorointi

- Miksi mukaan?
- Aiemmat kokemukset
- Ryhmätapaamiset
- Paritapaamiset: parinvalinta, vuorovaikutus, tyytyväisyys ja hyöty, tavoitteet
- Osallistuminen eri tilaisuuksiin: koulutukset, ryhmätapaamiset
- Tulevaisuus: jatkuuko yhteistyö, haluaako itse joskus mentoriksi
- Kehittämisideoita, toiveita

2. Ammatti-identiteetti

- Tausta: Koulutus- ja työhistoria
- Tavoitteet: työpaikan, oman kehittymisen suhteen
- Henkilökohtaiset vahvuudet ja kehittymistarpeet
- Työn merkitys itselle
- Tulevaisuus, tulevaisuuden usko

3. (Ammatillinen) Kielitaito

- Tausta: osaaminen ennen mentorointia
- Mitä mentoroinnissa tehty, tehtävät jne.
- Kielen käyttö: mentorointi, muu arkielämä, työ, ystävät
- Median seuraaminen
- Itseluottamus ja suomen kielen käyttö
- Kielen merkitys itselle, arjessa, työssä

4. Sosiaaliset verkostot

- Ihmiset: Ystävyyssuhteet, tausta, toiveet
- Harrastukset
- Verkostojen merkitys työuralla

Litteroinnin merkkien selitykset

| | |
|--------------------|--|
| Nimi_päivämäärä | Opinnäytetyön tekijän haastateltavalle antama nimimerkki ja päivämäärä, jolloin haastattelu on tehty tai sähköpostivastaus lähetetty |
| <u>Alleviivaus</u> | Puhuja painottaa sanaa |
| [hakasulkeet] | Opinnäytetyön tekijän tarkennus |
| (...) | Opinnäytetyön tekijä on lyhentänyt tekstikappaletta |
| ... | Puhuja pitää tauon puheessaan |
| (english word) | Sulkujen sisällä on englanninkielinen sana, jonka opinnäytetyön tekijä on halunnut jättää tekstiin selventämään tekstikappaletta |
| tähti* | Tekstikappale on käännetty englannista suomen kielelle |
| <i>kursiivi</i> | Tekstin seassa olevat kursiivit ovat suoria lainauksia haastateltavien vastauksista |

Hei!

Vielä kerran suuri kiitos osallistumisestasi haastatteluun ja avustasi opinnäytetyöni suhteen!

Minulla olisi vielä muutama asia, jota haluaisin kysyä tai tarkentaa...

1. Mitä sinulle kuuluu nyt – erityisesti työn suhteen?
2. Kuvaile, millainen oli viimeisin tapaamisesi mentorisi kanssa. Jos tapaamisesta on ollut pitkä aika, niin voit mainita sen jotenkin.
3. Kuvaile joku tietty hetki/tilanne/tapahtuma, jonka koit tärkeäksi/merkittäväksi itsellesi mentoroinnin aikana. Miksi valitsit juuri tämän?
4. Eroaako mentorilta saatu tuki/apu muusta tuesta, jota perheeltäsi/ystäviltäsi saat? Miten?
5. Kehittämisehdotuksia Womenton tai Väestöliiton toimintaan tai mentorointiin liittyen. Miten toimintaa voisi kehittää?

Vastauksilla ei ole kiire. Jos sinulla on esimerkiksi lähiaikoina tapaaminen mentorisi kanssa, voit vastata sähköpostiin vasta sen jälkeen ja kertoa minulle juuri kyseisestä tapaamisesta mentorisi kanssa (kysymys 2).

Jos et ehdi, halua tai pysty vastaamaan kysymyksiin, ymmärrän sen hyvin. Siinä tapauksessa toivon, että kuitenkin kertoisit asiasta minulle, niin että en turhaan jää odottamaan vastausta.

Iloista syksyn alkua!

Ystävällisin terveisin,

Satu Kinnunen,

Elokuussa 2013.

Loppuviitteet:
Alkuperäiset lainaukset englanninkielisistä haastatteluista

- 1 I think, it was our first meeting, at the beginning we just had some introduction, small chat, and some talks about career and etc. But then I told my life story, and at that moment I saw tears in her eyes, and full support, she hugged me and I think at that moment we became very close, and I understood that I can fully trust her, and that she really supports me. Maria_11.9.2013

- 2 Like when I was first time in Womento... I don't know like what should I apply for... What... I was so confused and I'm ready to apply for everything as long as I got a job. (...) But I was lucky that I got some advice... But if I don't, maybe I'm doing something what I don't like. But I still do it now... (laughs) And now... (...) I... know better about my future plan. That I was like... Before I was confused, should I come back to my country or should I work here... And now I know much better that I could stay here, because I have a job and I have things that I like to be here. Hanna_22.5.2013

- 3 First when I got this practical training, she was really happy and later on, when I told her about other stuff, she was like "Now you will see the time will come that you will get a lot of offers at the same time. And you will have to choose between them." It's like problem of the choosing, not a problem of not having the choice. (...) She was like "You will see... You'll get this job. And later on your future will be like... Brighter and brighter..." And I was like, "Yes, I wish this will be like that." Maria_24.4.2013